

**PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN DAN  
MENINGKATKAN MODAL SOSIAL DI GAPOKTAN DESA SEMUGIH  
KECAMATAN RONGKOP KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Dihin Hikmat Hardika  
NIM 08102244020

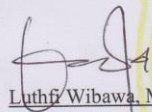
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
JULI 2013**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN DAN MENINGKATKAN MODAL SOSIAL DI GABUNGAN KELOMPOK TANI DESA SEMUGIH KECAMATAN RONGKOP KABUPATEN GUNUNGKIDUL" yang disusun oleh Dihin Hikmat Hardika, NIM 08102244020 telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Juni 2013

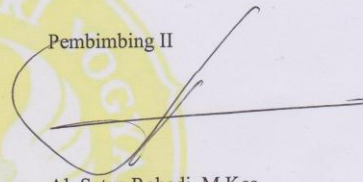
Pembimbing I



Luthfi Wibawa, M.Pd.

NIP. 19780821 200801 1 006

Pembimbing II



Al. Setya Rohadi, M.Kes.

NIP. 19540703 198403 1 001

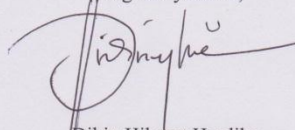
### SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Juni 2013

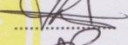
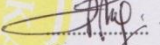
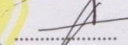
Yang menyatakan,



Dihin Hikmat Hardika  
NIM. 08102241020

#### PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN DAN MENINGKATKAN MODAL SOSIAL DI GAPOKTAN DESA SEMUGIH KECAMATAN RONGKOP KABUPATEN GUNUNGKIDUL” yang disusun oleh Dihin Hikmat Hardika, NIM 08102244020 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Juli 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Luthfi Wibawa, M.Pd.	Ketua Penguji		18/ 2013 7
Entoh Tohani, M.Si.	Sekretaris Penguji		18/ 2013 7
Arif Rohman, M.Si.	Penguji Utama		15/ 2013 7
Al. Setya Rohadi, M.Kes.	Penguji Pendamping		16/ 2013 7

Yogyakarta, 23 JUL 2013  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Haryanto, M.Pd.  
NIP. 19600902 198702 1 0013

## **MOTTO**

*“Jangan terpaksa bodoh karena keadaan atau sebuah belenggu”*

(Dihin Hikmat Hardika)

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini ku persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku dan Adikku yang telah memberikan investasi yang tak ternilai harganya baik dalam bentuk spiritual maupun material.
2. Almamaterku FIP Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan segenap ilmu untuk membangun negeri ini.
3. Agama, Nusa, dan Bangsa

**PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN DAN  
MENINGKATKAN MODAL SOSIAL DI GAPOKTAN DESA SEMUGIH  
KECAMATAN RONGKOP KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Oleh  
Dihin Hikmat Hardika  
08102244020

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan Desa Semugih; 2) peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih; 3) faktor pendukung upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih; 4) faktor penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Gapoktan Desa Semugih. Subjek penelitian ini adalah ketua gapoktan, ketua kelompok tani, anggota gapoktan dan penyuluh pertanian kecamatan setempat. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti merupakan instrumen utama dalam melakukan penelitian menggunakan pedoman observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan display data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan. Triangulasi yang dilakukan untuk menjelaskan keabsahan data menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) modal sosial yang dimiliki anggota Gapoktan Desa Semugih yaitu trust (kepercayaan), jaringan sosial, dan pranata sosial; 2) peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, pemimpin berperan sebagai pemrakarsa program, pengontrol organisasi, pengambil keputusan, duta organisasi, narasumber program, dan teladan bagi organisasi. Tipe kepemimpinan pemimpin Gapoktan Desa Semugih adalah tipe demokratis. Upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih berupa program petani teladan, tutorial komunikasi, peningkatan profesional kerja, dan petani mandiri; 3) faktor pendukungnya yaitu semangat dari anggota Gapoktan, dan adanya dukungan dari berbagai pihak antara lain penyuluh pertanian Desa Semugih, dan Dinas Pertanian; 4) faktor penghambatnya yaitu umur dari anggota Gapoktan yang rata-rata sudah tua membuat anggota gapoktan memiliki keterbatasan dalam berkegiatan dan berpikir.

Kata kunci: *Pemimpin, Modal Sosial, Gapoktan*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta, atas segala kebijakannya yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk studi di kampus tercinta ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, yang telah memberikan rekomendasi sehingga mempermudah proses perijinan penelitian.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, yang telah memberikan kelancaran dalam penelitian ini
4. Luthfi Wibawa, M.Pd., Dosen Pembimbing I, yang telah sabar membimbing dan memberikan pengarahan sejak awal sampai dengan selesainya penyusunan skripsi ini.
5. Aloysius Setya Rohadi, M. Kes., Dosen Penasehat Akademik dan Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan nasehat dalam menyelesaikan kewajiban perkuliahan.
6. Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan.
7. Ketua Gapoktan Desa Semugih atas kerjasama dan izin yang telah diberikan untuk mengadakan penelitian.
8. Bapak, Ibu, dan Adikku atas segala do'a, perhatian, kasih sayang, dan dukungan baik materil maupun spiritual. Terima kasih banyak.



9. Teman terdekatku Dyan Purnama, yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat.
10. Teman-teman PLS angkatan 2006, 2007, 2008, dan 2009 (Widi, Vero, Zuroidah, Winda, Dewo, Adit, Rizal, Rony, Azhar, Tika, Antin, Siti Solichah, Kiki, Eko, Aji, Untung, Sigit, Amilin, Ilham, Jeri, Galih, dkk) yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberi motivasi.
11. Teman teman kost Amanah (Septian, Ndaru, Putut, Bagas, dkk) atas semangat dan dukungannya.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang juga telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang peduli terhadap pendidikan terutama Pendidikan Luar Sekolah dan bagi para pembaca pada umumnya. Amin

Yogyakarta, Juni 2013

Peneliti



Dihin Hikmat Hardika

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>16</b>
A. Kajian Pustaka .....	16
1. Tinjauan Tentang Pemimpin .....	16
a. Pengertian Pemimpin.....	16
b. Peran Pemimpin.....	19
2. Tinjauan Tentang Kepemimpinan .....	23
a. Pengertian Kepemimpinan .....	23

b. Tipe Kepemimpinan .....	27
c. Perbedaan Manajemen dan Kepemimpinan .....	30
3. Tinjauan Tentang Modal Sosial .....	33
a. Pengertian Modal Sosial .....	33
b. Dimensi Modal Sosial .....	37
4. Tinjauan Tentang Kelompok Tani .....	49
a. Pengertian Kelompok Tani .....	49
b. Karakteristik Kelompok Tani .....	50
c. Dasar dan Prinsip Penumbuhan Kelompok Tani .....	52
d. Pengertian Gabungan Kelompok Tani .....	55
B. Kerangka Berpikir .....	58
C. Pertanyaan Penelitian .....	60
D. Penelitian yang Relevan .....	61

### **BAB III METODE PENELITIAN .....63**

A. Jenis Penelitian .....	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	64
1. Lokasi Penelitian .....	64
2. Waktu Penelitian .....	64
C. Subjek Penelitian .....	65
D. Metode Pengumpulan Data .....	66
1. Observasi .....	66
2. Wawancara .....	68
3. Dokumentasi .....	69
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	70
F. Analisis Data .....	73
G. Keabsahan Data .....	76

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....79**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	79
1. Gambaran Umum Wilayah .....	79

2. Jumlah Penduduk .....	80
3. Mata Pencarian .....	80
4. Tingkat Pendidikan Penduduk .....	81
B. Gambaran Umum Organisasi Gabungan Kelompok Tani .....	81
1. Profil Gapoktan Desa Semugih .....	82
2. Visi dan Misi Gapoktan Desa Semugih .....	84
3. Struktur Organisasi Gapoktan Desa Semugih .....	86
4. Program Gapoktan Desa Semugih .....	86
5. Sarana dan Prasarana Gapoktan Desa Semugih .....	88
C. Hasil Penelitian .....	89
1. Modal Sosial yang Dimiliki .....	90
a. Trust (Kepercayaan) .....	90
b. Jaringan Sosial .....	92
c. Pranata Sosial .....	97
2. Peran Pemimpin dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial .....	98
a. Prakarsa Pemimpin dalam Kegiatan Organisasi Gapoktan .....	99
b. Kontrol Pemimpin Terhadap Organisasi .....	102
c. Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan .....	105
d. Sumber Informasi Organisasi .....	107
e. Duta Organisasi dengan Pihak Luar .....	109
f. Teladan dalam Organisasi .....	110
3. Tipe Kepemimpinan Pemimpin dalam Gapoktan .....	112
a. Aturan dan Sanksi yang Diberlakukan Pemimpin Terhadap Anggota Organisasi .....	112
b. Sikap Pemimpin dalam Memimpin dan Kebebasan Berpendapat .....	114
c. Dukungan Terhadap Anggota Organisasi .....	115
d. Pendelegasian Tugas Kepada Anggota .....	116
e. Kebebasan Berpendapat dan Pelibatan dalam Pengambilan Keputusan .....	118

4. Kegiatan dalam Upaya Mempertahankan Peningkatan Modal Sosial .....	120
a. Pengkaderan Petani Teladan.....	121
b. Tutorial Komunikasi.....	123
c. Penanaman Profesionalitas Kerja .....	124
d. Petani Mandiri .....	126
5. Faktor Pendukung Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih .....	127
6. Faktor Pendukung Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih .....	129
D. Pembahasan .....	130
1. Modal Sosial yang Dimiliki Anggota Gapoktan .....	130
a. Trust.....	130
b. Jaringan Sosial.....	133
c. Pranata Sosial .....	136
2. Peran Pemimpin dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial .....	137
3. Tipe Kepemimpinan .....	143
4. Kegiatan dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial.....	147
a. Petani teladan.....	147
b. Tutorial komunikasi.....	148
c. Penanaman professional kerja .....	149
d. Petani mandiri.....	150
5. Faktor Pendukung dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial Gapoktan .....	151
6. Faktor Penghambat dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial Gapoktan.....	152

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>154</b>
A. Simpulan.....	154
B. Saran.....	156
 DAFTAR PUSTAKA .....	 158
LAMPIRAN .....	161

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Teknik Pengumpulan Data.....	72
2. Tabel 2. Tabel Pengkodean .....	75
3. Tabel 3. Pembagian Wilayah Desa Semugih .....	79
4. Tabel 4. Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian.....	80
5. Tabel 5. Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan.....	81
6. Tabel 6. Nama Kelompok Tani Desa Semugih.....	84
7. Tabel 7. Inventaris Gapoktan Desa Semugih.....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1. Kerangka Pikir.....	60
2. Gambar 2. Model Analisis Data Interaktif.....	74
3. Gambar 3. Struktur Organisasi Gapoktan .....	86



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran 1. Pedoman Observasi .....	161
2. Lampiran 2. Pedoman Wawancara .....	162
a. Pedoman wawancara Tokoh pemimpin Gapoktan.....	162
b. Pedoman wawancara Anggota Gapoktan.....	171
c. Pedoman wawancara Penyuluh Pertanian.....	180
3. Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi .....	184
4. Lampiran 4. Reduksi, Display, dan Kesimpulan .....	185
5. Lampiran 5. Catatan Lapangan .....	214
6. Surat Izin Penelitian	

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sebagai negara berkembang, Indonesia tengah mengupayakan pembangunan di segala aspek mulai dari ekonomi, sosial, budaya, politik, dan bidang lainnya. Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang ada dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan nasional adalah pembangunan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat yang dilaksanakan di semua aspek kehidupan bangsa. Hal ini sejalan dengan amanat undang undang pembangunan. Undang Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Bab II Pasal 2 : Pembangunan Nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan Nasional.

Untuk mewujudkan upaya ini, tentunya dibutuhkan peran serta semua lapisan masyarakat sebagai warga negara. Tak hanya pemerintah atau kalangan atas, tetapi tanggung jawab juga dipikul oleh semua kalangan. Sebab tanpa respon positif dari subjek pembangunan upaya pembangunan apapun akan tetap tanpa

hasil. Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia guna menjamin kekelancaran dan keberhasilan upaya tersebut.

Penduduk Indonesia yang berjumlah besar dapat menjadi modal pembangunan bila memiliki kualitas yang memadai. Hal ini mengacu pada konsep bahwa manusia merupakan pelaku, pelaksana, dan penikmat pembangunan. Menurut Sutrisno (2011: 1-5), kualitas penduduk yang rendah, maka manusia akan lebih banyak berperan sebagai penikmat dan kurang berperan sebagai pelaku dan pelaksana pembangunan.

Akhir-akhir ini pembicaraan tentang Sumber Daya Manusia semakin terdengar. Hal ini tidak lepas dari kesadaran bersama bahwa manusia tidak hanya sebagai penikmat pembangunan. Disamping itu muncul juga kesadaran bahwa pembangunan tidak hanya bisa tergantung pada sumber daya alam. Sutrisno (2011: 1), era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat pelaku bisnis. Ekonomi lebih berbasis pada pengetahuan, dan bukan lagi berupa fisik. Oleh sebab itu sumber daya manusia diuntut lebih adaptif, dan responsif terhadap perubahan zaman.

Manusia menempati peranan yang paling penting selain modal (uang), sumber daya alam, dan teknologi dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, ada beberapa hambatan yang tentu akan dihadapi. Secara garis besar hambatan itu ada dua, hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. Untuk negara berkembang seperti Indonesia, hambatan dari dalam lebih besar pengaruhnya.

Peningkatan sumber daya manusia di Indonesia bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa perbaikan faktor manusia akan memberikan kontribusi yang besar pada laju pertumbuhan, sehingga peningkatan sumber daya manusia dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam pembangunan yang dapat menjamin kemajuan dan kestabilan ekonomi. Menurut teori *human capital*, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan. Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia menerapkan salah satu strategi dalam peningkatan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan. Menurut Sunyoto Usman (2008: 1-11), pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan (keahlian) tenaga kerja, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

Pengembangan kualitas manusia dipandang penting untuk mengentaskan kemiskinan dengan cara mengencangkan program pendidikan. Namun pada kenyataannya hal ini belum sepenuhnya berlaku jika menilik tujuan peningkatan sumber daya manusia Indonesia sebagai peningkatan kesejahteraan ekonomi. Masih banyak warga masyarakat yang memiliki pendidikan tinggi namun tidak memiliki pekerjaan dan tidak memiliki kemandirian untuk menghadapi perkembangan zaman. Hal ini terjadi karena hanya intelektualitas dan ketrampilannya saja yang di asah ketika dalam masa pendidikan hingga menjadi suatu kebiasaan yang melekat. Mereka memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang bagus, namun tidak memiliki sikap yang baik sebagai produk pendidikan. Padahal sikap yang baik lebih dibutuhkan dalam hal apapun terlebih dalam urusan

pekerjaan. Yoyon Suryono (2008: 39-40) berpendapat, kemampuan kognitif murni membantu, tetapi kompetensi kecerdasan emosi dan moralitas juga diperlukan dalam konsep pengembangan sumber daya manusia.

Manusia yang memiliki sikap yang bagus dalam bekerja relatif memiliki produktifitas yang bagus pula ketika bekerja. Kita dapat mengambil contoh negara negara yang sudah maju, mereka memiliki sumber daya manusia yang meimiki sikap dan etos kerja yang tinggi. Hasilnya negara mereka maju dan menjadi penguasa di berbagai bidang. Ini adalah salah satu contoh pentingnya sikap yang baik di dalam kehidupan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan agar warga masyarakat memiliki sikap dan mentalitas yang baik adalah dengan meningkatkan modal sosial. Modal sosial dapat didiskusikan dalam konteks komunitas yang kuat, masyarakat sipil yang kokoh, maupun identitas negara-bangsa. Menurut Anderson et al., 1993 dalam Challagalla dan Shervani (2006: 2-4), Modal sosial, termasuk elemen-elemennya seperti kepercayaan, kohesifitas, altruisme, gotong-royong, jaringan, dan kolaborasi sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi melalui beragam mekanisme, seperti meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap kepentingan publik, meluasnya partisipasi dalam proses demokrasi, menguatnya keserasian masyarakat dan menurunnya tingkat kekerasan dan kejahatan.

Modal sosial adalah kemampuan yang timbul dari adanya kepercayaan dalam sebuah komunitas. Modal sosial dan organisasi merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan. Cohen dan Prusak (2001: 3), “*Social capital consists of the stock of active connections among people: the trust, mutual understanding and shared values and behaviours that bind the members of human networks and communities and make cooperative action possible*”. (Modal sosial adalah kumpulan dari hubungan yang aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama). Dalam suatu organisasi tidak dapat berkembang baik bila modal sosial antar anggotanya kurang baik, begitu pula sebaliknya untuk meningkatkan modal sosial perlu adanya sebuah komunitas atau organisasi.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia membutuhkan orang lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerja sama serta membentuk kelompok. Tujuannya adalah manusia akan lebih mudah dalam menggapai tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dengan kata lain seperti yang diungkapkan Kartini Kartono (2006: 6-9), organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat meraih hasil yang sebelumnya tidak bisa di dapat secara individu.

Modal sosial merupakan dasar bagi terbentuknya sinergi di dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan bersinergi dapatlah diperoleh hasil kerja yang lebih besar, jika dibandingkan dengan bekerja sendiri-sendiri. Modal intelektual baru akan berkembang bila masing-masing orang berbagi wawasan.

Untuk dapat berbagi wawasan orang harus membangun jaringan hubungan sosial dengan orang lainnya. Kemampuan membangun jaringan sosial ini juga merupakan perwujudan modal sosial. Semakin luas pergaulan seseorang dan semakin luas jaringan hubungan sosial semakin tinggi nilai seseorang. Bentuk ceminan lain modal sosial diwujudkan pula dalam kemampuan untuk bisa hidup dalam perbedaan dan menghargai perbedaan. Pengakuan dan penghargaan atas perbedaan adalah suatu syarat tumbuhnya kreativitas dan sinergi. Kemampuan bergaul dengan orang yang berbeda, menghargai dan memanfaatkan secara bersama perbedaan tersebut akan memberikan kebaikan untuk semua.

Salah satu organisasi yang melakukan upaya mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia melalui modal sosialnya adalah Organisasi Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN) Desa Semugih Kecamatan Rongkop. Gapoktan Desa Semugih merupakan penggabungan dari berbagai kelompok tani dari berbagai dusun di Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul yang didirikan pada Bulan Februari Tahun 2008 oleh semua pemimpin kelompok tani berdasarkan usulan dari penyuluh pertanian setempat. Anggota Gapoktan saat ini sejumlah 13 Kelompok Tani. Tujuan pembentukan Gapoktan ini sebagai penunjang kemajuan bidang pertanian Desa Semugih, induk organisasi pertanian Desa Semugih, wadah pemersatu warga, dan sarana pengembangan masyarakat selaku anggota Gapoktan.

Anggota dari Gapoktan Desa Semugih terdiri dari petani yang bertempat tinggal di berbagai dusun di Desa Semugih. Usia rata rata anggota kurang lebih 40 tahun. Pendidikan anggota bisa dikatakan kurang, yakni rata rata pendidikan

anggota kelompok tani lulusan SMP sederajat. Akibat akumulatif dari usia dan faktor pendidikan yang pas pasan adalah anggota organisasi dengan mudah terlindas perkembangan zaman. Banyak pengetahuan dan teknologi baru yang relatif mudah dijumpai tetapi mereka tidak mampu untuk mengoperasikannya. Contoh mudah adalah pengoperasian komputer, bahkan telepon genggam, ada segelintir anggota yang belum mampu mengoperasikan telepon genggamnya sendiri secara fasih.

Kekurangan lain dari anggota Gapoktan secara umum Desa Semugih adalah adanya kecenderungan bergantung pada pemimpinnya. Bentuk ketergantungannya ada bermacam macam yakni anggota Gapoktan kurang memiliki inisiatif dan kreatifitas untuk berkegiatan. Kekurangan ini juga merupakan akibat masalah yang baru yang ditimbulkan oleh masalah sebelumnya, dan akan semakin kompleks jika tidak mendapat jalan keluar.

Upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial bagi anggota Gapoktan dirasa tepat karena dampak dari kuatnya modal sosial tidak hanya didapatkan oleh Gapoktan tetapi juga berdampak positif bagi kehidupan bermasyarakat. Dampak positif dari modal sosial bagi Gapoktan dan masyarakat tidak lepas dari sifat dari modal sosial itu sendiri yaitu kebersamaan. Putnam dalam Field (2010: 51) mengungkapkan, modal sosial adalah bagian kehidupan sosial (jaringan, norma, dan kepercayaan) yang mendorong partisipan untuk bertindak bersama sama secara efektif untuk tujuan bersama.



Untuk mesukseskan upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota yang ada di Gapoktan Desa Semugih tersebut tidak bisa lepas dari peran dari semua pihak dalam di Gapoktan. secara otomatis peran paling besar adalah peran dari pemimpin Gapoktan Desa Semugih. Sebab pemimpin merupakan penentu arah dan tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Wuradji (2009: 10-11), pemimpin berpengaruh sangat besar pada pencapaian organisasi karena aktivitas dan kinerja pengikut dalam melaksanakan tugas organisasi sebagian besar berasal dari ajakan, arahan, dan pengendalian dari pemimpin.

Gapoktan Desa Semugih ini dipimpin oleh tokoh di desa setempat yang dipilih oleh anggota saat rapat kepengurusan. Jajaran tokoh pemimpin dan pengurus meliputi ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, staf bidang, dan pemimpin kelompok tani dusun. Jajaran pemimpin dan pengurus ini memiliki memiliki kecerdasan yang baik meskipun rata rata pendidikan dari tokoh pemimpin Gapoktan teersebut adalah SMA sederajat. Hal ini dikarenakan jajaran pemimpin Gapoktan merupakan aktivis di berbagai organisasi maupun kegiatan sehingga pengalaman mereka cukup membantu dalam jalannya proses organisasi Gapoktan tersebut.

Jajaran pemimpin kelompok tani dusun dipilih oleh warga dusun setempat melalui berbagai pertimbangan dengan cara rapat kepengurusan. Tugas utama dari jajaran pemimpin kelompok tani meliputi pengkoordinasian program anggota kelompok tani dusun dengan program Gapoktan agar tercipta keseragaman program dalam lingkup desa, turun lebih jauh ke lapangan guna mengontrol

kemajuan program, melaporkan hasil program kepada ketua Gapoktan, serta memberikan motivasi dan sumber informasi bagi anggota Gapoktan.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009: 156), peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasikan pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur anggotanya.

Sutrisno (2011: 213) mengungkapkan, dalam sebuah organisasi faktor pemimpin memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin adalah motor utama bagi organisasi dan seluruh anggotanya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang mumpuni baik dari segi teknis, mental, fisik, maupun intelektualias.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengerakan organisasi dan dapat mengarahkan anggotanya. Untuk dapat melakukan hal itu pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Kartini Kartono (2006: 57-58) berpendapat, kepemimpinan adalah kekuatan untuk menggerakkan dan mengarahkan dalam aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam kelompok.

Menurut Dubrin (2006: 1-4), Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk, perintah, dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif. Berdasarkan teori Dubrin tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas utama pemimpin merubah organisasi ke arah positif secara bersama sama. Pada Gapoktan Desa Semugih ini, ketua Gapoktan bertugas sebagai penanggung jawab organisasi dengan semua kebijakan dan kegiatannya, motivator utama gapoktan dalam segala hal, inspirator dan teladan bagi anggota Gapoktan, dan pengatur jalannya segala proses organisasi.

Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial tokoh pemimpin memberikan berbagai program dan pelayanan yang menunjang meningkatnya modal sosial bagi anggota Gapoktan. Gapoktan Desa Semugih memberikan program yang menstimulan peningkatan modal sosial dan sesuai prinsip Peraturan Menteri Pertanian, Nomor : 273/Kpts/ OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Penumbuhan kelompok tani didasarkan kepada prinsip prinsip sebagai berikut:

1. Kebebasan, artinya menghargai kepada para individu para petani untuk berkelompok sesuai keinginan dan kepentingannya. Setiap individu memiliki kebebasan untuk menentukan serta memilih kelompok tani yang mereka kehendaki sesuai dengan kepentingannya. Setiap individu bisa tanpa atau menjadi anggota satu atau lebih kelompok tani;
2. Keterbukaan, artinya penyelenggaraan penyuluhan dilakukan secara terbuka antara penyuluh dan pelaku utama serta pelaku usaha;
3. Partisipatif, artinya semua anggota terlibat dan memiliki hak serta kewajiban yang sama dalam mengembangkan serta mengelola (merencanakan, melaksanakan serta melakukan penilaian kinerja) kelompok tani;
4. Keswadayaan artinya mengembangkan kemampuan penggalian potensi diri sendiri para anggota dalam penyediaan dana dan sarana serta pendayagunaan sumber daya guna terwujudnya kemandirian kelompok tani;

5. Kesetaraan artinya hubungan antara penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha yang harus merupakan mitra sejajar;
6. Kemitraan artinya penyelenggaraan penyuluhan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menghargai, saling menguntungkan, saling memperkuat, dan saling membutuhkan antara pelaku utama dan pelaku usaha yang difasilitasi oleh penyuluh.

Dalam aplikasinya secara umum peran kepemimpinan dalam organisasi adalah memberikan pelayanan pada anggotanya agar bekerja dengan lancar dan sebagai penjaga keutuhan suatu organisasi. Pelayanan pada anggota organisasi ini dapat diwujudkan dalam berbagai macam bentuk. Salah satunya adalah peningkatan kualitas dari anggota organisasi yang diwujudkan dalam berbagai kegiatan. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2011: 4) menilai, langkah peningkatan kualitas dari anggota organisasi menjadi krusial, mengingat adanya hubungan kontribusi anggota di dalam organisasi dan kualitas dalam kehidupan. Dalam hal ini salah satu perwujudan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih.

Pada praktek nyatanya sudah terselenggara berbagai macam program dan pelayanan bagi anggota Gapoktan. Diantaranya rapat rutin setiap bulan bagi, pemberian bantuan bibit pohon guna meningkatkan kepedulian kepada lingkungan, dan pengadaan alat pertanian, pengadaan arisan kelompok tani serta pengadaan simpan pinjam untuk mempermudah permodalan anggota. Hampir semua kegiatan Gapoktan Desa Semugih bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan meningkatkan modal sosial. Akan tetapi peningkatan modal sosial masih dirasa kurang. Masih terdapat anggota yang belum menunjukkan perkembangan yang diharapkan karena beberapa hal yang

menghambat baik dari sarana, prasarana, atau dari sumber daya manusia sendiri. Beranjak dari permasalahan itu untuk mengetahui seperti apa peran pemimpin di dalam Gapoktan Desa Semugih, seperti apa dan sejauh mana perkembangan modal sosial anggota Gapoktan, serta berbagai hambatan dan pendukung upaya Gapoktan dalam meningkatkan modal sosial maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia di Desa Semugih khususnya anggota Gapoktan Desa Semugih masih berkemampuan rendah sehingga belum mendukung pembangunan.
2. Belum pahamnya masyarakat Desa Semugih tentang pentingnya berorganisasi.
3. Belum adanya kesadaran masyarakat Desa Semugih tentang pentingnya modal sosial.
4. Budaya daerah yang bersifat positif (gotong royong, dll) kurang diperhatikan dan belum dikembangkan.
5. Belum optimalnya organisasi kelompok tani sebagai wadah untuk memajukan sektor pertanian.
6. Kurang dirasakan peran kepemimpinan di dalam organisasi kelompok tani.

7. Terdapat banyak faktor penghambat pada kelangsungan Gapoktan Desa Semugih.

### **C. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang di uraikan di atas, tidak seluruhnya dikaji dalam penelitian ini. Agar penelitian lebih mendalam, maka penelitian ini dibatasi pada peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial di Gapoktan Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul.

### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Modal sosial apa yang dimiliki oleh anggota Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul?
2. Bagaimana peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul?
3. Apa faktor pendukung upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial dalam Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul?
4. Apa faktor penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial dalam Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul?

## **E. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mengetahui peran pemimpin tokoh pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial dalam Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul.
4. Untuk mengetahui faktor penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial dalam Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul.

## **F. Manfaat penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah konsep tentang pemimpin, peran kepemimpinan, mengelola sebuah organisasi, pengetahuan tentang pentingnya modal sosial serta cara mempertahankan dan meningkatkan modal sosial.
  - b. Sebagai bahan dokumen untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi tentang peran pemimpin dan modal sosial di dalam organisasi.
- b. Memberikan masukan kepada Gapoktan Desa Semugih dan instansi terkait untuk bisa memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya modal sosial dan peran pemimpin di dalam sebuah organisasi.
- c. Memberikan masukan kepada anggota Gapoktan Desa Semugih untuk tetap mengembangkan potensi dirinya.



## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kajian pustaka**

#### **1. Tinjauan Tentang Pemimpin**

##### **a. Pengertian Pemimpin**

Kartini Kartono (2005: 51) berpendapat, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus sehingga memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk mengerakan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Pemimpin memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga mendapat pengakuan dan respek dari para pengikutnya, serta dipatuhi segala anjurannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2009: 19-21), pemimpin adalah seseorang yang dipilih atau ditunjuk oleh anggotanya sendiri karena memiliki bakat, intelektualitas, fisik, dan mental yang mumpuni untuk menggerakan anggota lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Pemimpin merupakan penggerak utama organisasi, dan penentu arah berjalannya organisasi tersebut.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2005: 19-21) berpendapat, pemimpin adalah seorang yang dipilih dari kelompoknya karena memiliki kelebihan-kelebihan tertentu, selanjutnya diberi tugas untuk memimpin anak buahnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kelompok. Untuk kelancaran tugas diberikan hak-hak istimewa dibandingkan dengan

anggota kelompok lain. Pemimpin dapat diterima bawahan karena dipilih diantara mereka.

Kesimpulannya adalah pemimpin adalah inti dari organisasi. Ini berarti bahwa organisasi akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Oleh karena itu tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang baik.

George R. Terry dalam Kartini Kartono (2005: 47-50) mengungkapkan syarat menjadi pemimpin yang ideal:

1) Kekuatan fisik

          pemimpin memiliki pekerjaan yang tidak teratur dan jam terbang lebih tinggi dibanding anggotanya oleh karena itu pemimpin membutuhkan stamina dan daya tahan fisik yang bagus.

2) Stabilitas emosi

          Artinya pemimpin tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan toleran karena pemimpin hidup di sekitar anggotanya.

3) Pengetahuan tentang relasi insani

Maksudnya pemimpin idealnya memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki anggotanya dan dapat membagi tugas sesuai dengan kemampuan anggotanya.

4) Kejujuran

Pemimpin yang baik adalah pemimpin menpati janji, dapat dipercaya, dan berlaku adil pada semua orang.

5) Objektif

Maksudnya segala pertimbangan pemimpin harus berdasar hati nurani yang bersih. Mencari bukti nyata disetiap kejadian dan memberikan alasan rasional atas segala penolakan.

6) Dorongan pribadi

Kesediaan untuk menjadi pemimpin yang muncul dari dalam dirinya sendiri untuk memberikan pelayanan dan mengabdikan diri kepada kepentingan bersama.

7) Ketrampilan berkomunikasi

Pemimpin harus mahir dalam berbicara, berbahasa, menulis, cepat menangkap esensi berbagai tanggapan, dan mudah memahami maksud anggotanya.

8) Kemampuan mengajar

Pemimpin harus menjadi guru yang baik dalam mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemahiran teknis tertentu guna kemandirian anggotanya.

9) Ketrampilan sosial

Maksudnya pemimpin harus memiliki kemampuan mengelola manusia, kemampuan bersikap, dan membangun suasana.

10) Kecakapan teknis dan kecakapan manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa teknis tertentu, dan memiliki kemampuan membuat rencana, mengelola, serta membuat keputusan.

Syarat menjadi pemimpin yang ideal memang sulit mengingat besarnya peran pemimpin dalam organisasi. Seperti yang diungkapkan Wuradji (2009: 10-11), pemimpin berpengaruh sangat besar pada pencapaian organisasi karena aktivitas dan kinerja pengikut dalam melaksanakan tugas organisasi sebagian besar berasal dari ajakan, arahan, dan pengendalian dari pemimpin.

**b. Peran Pemimpin**

Menurut Wuradji (2009: 11-12) ada sejumlah peran pemimpin yang harus dilakukan pemimpin diantaranya:

- 1) Pemimpin berperan sebagai koordinator terhadap kegiatan kelompok (*coordinator*).
- 2) Pemimpin berperan sebagai perencana kegiatan (*planner*).
- 3) Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan (*policy maker*), baik karena atas pertimbangan sendiri, ataupun setelah mempertimbangkan pendapat kelompoknya.

- 4) Pemimpin berperan sebagai tenaga ahli (*expert*) yang secara aktual berperan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi kelompoknya.
- 5) Pemimpin berperan besar sebagai wakil kelompok dalam urusan luar (*external group representative*), yang bertugas mewakili kelompok dalam hubungannya dengan kelompok lain.
- 6) Pemimpin berperan sebagai pemberi imbalan dan sanksi (*purveyor of reward and punishment*).
- 7) Pemimpin berperan sebagai arbitrase dan mediator (*arbitrator and mediator*), khususnya dalam menyelesaikan konflik internal ataupun perbedaan pendapat di antara para anggotanya.
- 8) Pemimpin berperan sebagai teladan (*example*) yang dijadikan model perilaku yang dapat diteladai pengikutnya.
- 9) Pemimpin berperan sebagai simbol dan identitas kelompok (*as a symbol of the group*).
- 10) Pemimpin berperan sebagai pembenar (*scapegoat*) yang akan mengkritisi terhadap sesuatu yang dianggap tidak benar.

Sedangkan menurut Henry Mintzberg dalam Luthans (1995: 26-35), berdasarkan studi observasi yang ia lakukan secara langsung, membagi tiga jenis fungsi pemimpin:

1) Fungsi Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu :

- a) Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*). Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi, seperti menjamu makan siang pelanggan.
- b) Sebagai Pemimpin (*Leader*). Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

- c) Sebagai Penghubung (*Liaison*). Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.

2) Fungsi Informasional (*The Informational Roles*)

Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini:

- a) Sebagai Pengawas (*Monitor*). Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.
- b) Sebagai Penyebar (*Disseminator*). Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya.
- c) Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*). Sebagai juru bicara, pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.

### 3) Fungsi Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*)

Ada empat fungsi pemimpin yang berkaitan dengan pembuatan keputusan:

- a) Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumberdaya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- b) Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- c) Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
- d) Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 19-21) berpendapat, bahwa peran pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil

apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Berdasarkan berbagai pengertian yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik agar dapat menggerakkan anggotanya sesuai tujuan organisasi.

## **2. Tinjauan tentang kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Daft R.L dalam Wuradji (2009: 2), *“Leadership is ability to influence people toward the attainment of organization goal”*. (Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang kearah pencapaian tujuan tujuan organisasi). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan



yang diinginkan. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang orang di luar kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 1-6) berpendapat, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. DuBrin (2006: 4-5) menyatakan, bahwa kepemimpinan seperti halnya cinta, dapat dijelaskan beberapa cara :

- 1) Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang dengan petunjuk dan perintah.
- 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan kecil.
- 4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasi dalam mencapai tujuan.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian dalam Sutrisno (2011: 213) mengungkapkan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Blancard dan Hersey dalam Wuradji (2009: 2),

*“Leadership is the proces of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievment in a given situation”.*

(Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu).

Terry dalam Sutrisno (2011: 214) berpendapat, kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2011: 214), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil

dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan sebelumnya, prinsip kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai berikut:

*Pertama*, kepemimpinan menyangkut ‘orang lain’, bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak berguna. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.

*Kedua*, kepemimpinan merupakan suatu ‘proses’. Agar bisa memimpin, pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.

*Ketiga*, kepemimpinan harus ‘membujuk’ orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

## **b. Tipe Kepemimpinan**

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 64-65) mengungkapkan, untuk mendapatkan efisiensi yang maksimal di dalam menggerakkan anggota organisasi dibutuhkan sesuatu yang spesial. Dengan kata lain dibutuhkan kepemimpinan yang cocok dengan situasi, karakteristik, dan tujuan organisasi.

Sondang P. Siagian (2003: 27-40) mengungkapkan beberapa tipe kepemimpinan diantaranya:

### **1) Tipe Otokratik**

Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang sangat egois. Perwujudan dari sikap egois tersebut diantaranya penerjemahan tingkat disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan anggotanya sebagai wujud kesetiaan, meski sesungguhnya disiplin kerja tersebut bukan karena kesetiaan melainkan karena ketakutan. Seorang pemimpin otokratik juga melihat peranannya dalam organisasi seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain. Pemimpin ini senantiasa ingin memiliki kekuasaan yang absolut, tunggal, dan merajai kerajaan.

Kepemimpinan otokratik memiliki kecenderungan memperlakukan anggotanya sebagai mesin organisasi, sehingga orientasi berpusat pada penyelesaian tugas tanpa memandang kepentingan anggota. Ciri ciri tipe kepemimpinan ini diantaranya adalah menuntut ketaatan penuh, disiplin yang kaku, bernada keras, dan menggunakan pendekatan punitif dalam hal penyimpangan.

## 2) Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisonal. Sesuai dengan ciri masyarakat tradisonal yaitu rasa hormat yang tinggi kepada orang yang dituakan terutama karena gaya hidup yang dianggap pantas menjadi teladan. Pemimpin paternalistik biasanya mengutamakan kebersamaan, dan memberikan perlakuan seragam kepada semua anggotanya.

Terlepas dari nilai positif itu seorang pemimpin paternalistik memiliki pandangan bahwa anggotanya belum memiliki kedewasaan sehingga belum mampu berpikir dan bertindak oleh karena itu anggota membutuhkan bimbingan dan arahan secara terus menerus. Tidak jarang terjadi sikap pemimpin terlalu melindungi anggotanya, yang berakibat anggotanya minim kreatifitas dan takut berbuat salah.

## 3) Tipe Kharismatis

Seorang pemimpin kharismatis adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang itu dikagumi. Ukuran kharismatik tidak dapat dilihat dari segi fisik, harta, ataupun usia. Pemimpin karismatis memiliki daya tarik, kekuatan energi, dan perbawa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain mempercayainya dan mengikutinya.

#### 4) Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin *laissez faire* cenderung memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berkembang dan berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakan. Cara pandang pemimpin *laissez faire* yaitu memandang anggotanya telah dewasa, sehingga tidak memiliki alasan untuk tidak kreatif, tidak bertanggung jawab, dan tidak sebagainya, sehingga hubungan atasan dan bawahan adalah nilai yang berdasar saling mempercayai.

Prakarsa pemimpin *laissez faire* dalam dalam menyusun tugas untuk anggotanya sangat minim, sehingga pemimpin ini seolah hanya menjadi simbol pimpinan dalam organisasi. Ciri tipe kepemimpinan ini adalah pengambilan inovasi, kreasi, dan keputusan diserahkan kepada masing masing individu, serta intervensi pada tingkat minimum.

#### 5) Tipe Demokratik

Pemimpin demokratis memandang perannya di dalam organisasi adalah selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak dalam suatu totalitas. Pemimpin demokratik memiliki pandangan organisasi merupakan wahana bagi tujuan bersama, dan kebutuhan para anggota merupakan orientasi utama sehingga dia memperlakukan anggotanya dengan manusiawi. proses pengambilan keputusan organisasi selalu

berlandaskan pendapat bersama dan bukan merupakan pemikiran tunggal pemimpin. Sehingga para anggotanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena merasa segala keputusan juga andil dari dirinya sendiri.

Seorang pemimpin demokratik dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasinya yang selalu memberikan motivasi dan mengembangkan inovasi dan kreatifitas anggotanya. Ciri ciri kepemimpinan demokratik adalah pendelagasian secara praktis dan rasional, seluruh anggotanya dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan, dan pemberian penghargaan bagi anggotanya yang berprestasi.

**c. Perbedaan Manajemen dan Kepemimpinan**

Rumusan kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Seringkali pengertian

kepemimpinan dan manajemen disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya.

Kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan. Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 17-19) berpendapat, kepemimpinan sebaliknya berhubungan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan.

Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi untuk masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Robbins (2002: 55-57) berpendapat, baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat merupakan faktor penting bagi optimalisasi efektifitas organisasi. Tingkah laku pemimpin yang istimewa, pertama adalah kemampuan memberi inspirasi bersama atau pemimpin sebagai *inspirational motivation*, yaitu memberikan gambaran ke masa depan dan membantu orang lain. Kedua, adalah kemampuan membuat model pemecahan (*idealized influence*), yaitu memberi keteladanan dan merencanakan keberhasilan-keberhasilan kecil.



Wuradji (2009: 8-9), membuat ringkasan mengenai perbedaan kepemimpinan dan manajemen sebagai berikut:

- 1) Manajemen berhubungan dengan masalah membangun dan mempertahankan struktur organisasi, kesesuaian orang dengan tugas, dan segala pengendalian, sementara kepemimpinan berhubungan dengan mempertahankan budaya organisasi, dan penumbuhna sikap.
- 2) Manajemen berhubungan dengan prosedur kerja sedangkan kepemimpinan lebih menekankan pada kiat kiat bekerja.
- 3) Manajemen berhubungan dengan fungsi menentukan strategi sedangkan kepemimpinan mengerjakan sesuatu sesuai rasionalitas.
- 4) Manajemen mempertahankan fungsi pengendalian, sedangkan kepemimpinan mengembangkan masalah kepercayaan dan kemandirian,
- 5) Manajemen lebih menekankan pada upaya pencapaian tujuan secara prosedural, sedangkan kepemimpinan menekankan pada pembangunan visi untuk masa depan.
- 6) Manajemen kurang peduli dengan masalah masalah emosional dalam berinteraksi, sedangkan kepemimpinan sangat peduli dengan rasa, seperti empati, saling menghormati, dll.
- 7) Manajemen berhubungan dengan fungsi fungsi perencanaan, dan pengorganisasian, sedangkan kepemimpinan lebih menekankan pada pengembangan visi dan misi organisasi.

- 8) Bagi manajer orang harus belajar menyesuaikan kehidupan organisasi, sedangkan dalam kepemimpinan terkandung makna belajar di dalam organisasi.

### **3. Tinjauan Tentang Modal Sosial**

#### **a. Pengetian modal sosial**

Konsep modal sosial (*sosial capital*) diperkenalkan Putnam sewaktu meneliti Italia pada 1985. Masyarakatnya, terutama di Italia Utara, memiliki kesadaran politik yang sangat tinggi, karena tiap individu punya minat besar untuk terlibat dalam masalah publik. Putnam dalam Field (2010: 49) mengungkapkan, bahwa hubungan antar masyarakat lebih bersifat horizontal, karena semua masyarakat mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Sementara itu, Putnam prihatin atas kecenderungan runtuhnya jalinan sosial masyarakat Amerika. Putnam dalam Field, (2010: 55), adanya televisi memberikan kontribusi bagi terciptanya cerminan hidup yang individual. Jadi kebiasaan orang Amerika "nongkrong" di depan layar televisi berjam-jam sebagai cerminan hidup yang sangat individualistik.

Konsep modal sosial juga muncul dari pemikiran bahwa anggota masyarakat tidak mungkin dapat secara individu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Diperlukan adanya kebersamaan dan kerja sama yang baik dari segenap anggota masyarakat yang berkepentingan untuk mengatasi masalah tersebut. Putnam dalam Field (2010: 51) mengungkapkan, modal sosial adalah bagian dari kehidupan sosial,

jaringan, norma, dan kepercayaan yang mendorong partisipan bertindak bersama secara lebih efektif untuk mencapai tujuan tujuan bersama. Modal sosial bukanlah modal dalam arti biasa seperti harta kekayaan atau uang, tetapi lebih mengandung arti kiasan, namun merupakan aset atau modal nyata yang penting dalam hidup bermasyarakat. Putnam dalam Field (2010: 52-53), dalam modal sosial termasuk kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial.

Bourdieu dalam Field (2010: 21-22) berpendapat, untuk dapat memahami struktur dan cara berfungsinya dunia sosial, perlu dibahas modal dalam segala bentuknya, tidak cukup hanya membahas modal seperti yang dikenal dalam teori ekonomi. Penting juga diketahui bentuk transaksi yang dalam teori ekonomi dianggap sebagai non-ekonomi, karena tidak dapat secara langsung memaksimalkan keuntungan material. Padahal sebenarnya dalam setiap transaksi modal ekonomi selalu disertai oleh modal immaterial berbentuk modal budaya dan modal sosial.

Bourdieu dalam Field (2010: 21-24), perbedaan antara modal ekonomi, modal budaya dan modal sosial, dan menggambarkan bagaimana ketiganya dapat dibedakan antara satu sama lain dilihat dari tingkat kemudahannya untuk dikonversikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa modal sosial (*social capital*) merupakan fasilitator penting dalam pembangunan ekonomi. Suharto dan Yuliani (2005), modal sosial yang dibentuk berdasarkan kegiatan ekonomi dan sosial di masa lalu dipandang

sebagai faktor yang dapat meningkatkan dan jika digunakan secara tepat mampu memperkuat efektivitas pembangunan. Tjondronegoro (2005: 21-22) berpendapat modal sosial dapat menjadi unsur pendukung keberhasilan pembangunan, termasuk pula dinamika pembangunan pedesaan dan pertanian di Indonesia. Dalam menjalankan program pembangunan, khususnya pertanian dan pedesaan bentuk-bentuk modal sosial tersebut sebaiknya diperhatikan dan dimanfaatkan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa modal sosial adalah kumpulan dari hubungan yang aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi serta memungkinkan adanya kerja sama. Dalam masyarakat, modal sosial ini menjadi suatu alternatif pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Mengingat masyarakat masih mempunyai banyak sekali nilai-nilai yang sebenarnya sangat mendukung pengembangan dan penguatan modal sosial itu sendiri. Modal sosial memberikan pencerahan tentang makna kepercayaan, kebersamaan, toleransi dan partisipasi sebagai pilar penting pembangunan masyarakat sekaligus pilar bagi demokrasi dan *good governance* (tata pemerintahan yang baik) yang sedang marak dipromosikan.

Fukuyama (2002: 42-45), modal sosial adalah serangkaian nilai nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama diantara para anggota suatu kelompok masyarakat yang memungkinkan terjalinnya kerja sama di antara mereka Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa modal sosial dapat digunakan untuk mencermati:

- 1) Hubungan sosial, merupakan bentuk komunikasi bersama melalui hidup berdampingan sebagai interaksi antar individu.
- 2) Adat dan nilai budaya lokal yang menjunjung tinggi kebersamaan, kerja sama, dan hubungan sosial dalam masyarakat.
- 3) Toleransi merupakan salah satu kewajiban moral yang harus dilakukan setiap orang ketika berada/hidup bersama orang lain.
- 4) Kesiediaan untuk mendengar berupa sikap menghormati pendapat orang lain.
- 5) Kejujuran menjadi salah satu hal pokok dari keterbukaan/transparansi untuk kehidupan lebih demokratis.
- 6) Kearifan lokal dan pengetahuan lokal sebagai pendukung nilai-nilai yang ada dalam masyarakat.
- 7) Jaringan sosial dan kepemimpinan sosial yang terbentuk berdasar kepentingan/ketertarikan individu secara prinsip/pemikiran di mana kepemimpinan sosial terbentuk dari kesamaan visi, hubungan personal atau keagamaan.
- 8) Kepercayaan merupakan hubungan sosial yang di bangun atas dasar rasa percaya dan rasa memiliki bersama.

- 9) Kebersamaan dan kesetiaan berupa perasaan ikut memiliki dan perasaan menjadi bagian dari sebuah komunitas.
- 10) Tanggung jawab sosial merupakan rasa empati masyarakat terhadap upaya perkembangan lingkungan masyarakat.
- 11) Partisipasi masyarakat berupa kesadaran diri seseorang untuk ikut terlibat dalam berbagai hal berkaitan dengan diri dan lingkungan dan
- 12) Kemandirian berupa keikutsertaan masyarakat dalam pengambilan keputusan.

**b. Dimensi modal sosial**

Putnam dalam Field (2010: 51) menjelaskan, modal sosial sosial memiliki 3 dimensi yaitu kepercayaan, jaringan sosial, dan pranata sosial.

1) Hakikat Sikap Saling Percaya (*Trust*)

Kata *trust* berasal dari bahasa German *trost* yang berarti kenyamanan (*comfort*). Dalam sebagian besar kasus, seseorang percaya kepada orang yang menunjukkan bahwa dia layak untuk mendapat kepercayaan. Sekalipun begitu kepercayaan tidak selalu berasal dari pengalaman masa lalu dengan orang lain. Dan kepercayaan berbeda dari percaya diri. Percaya diri berasal dari hasil pengetahuan yang dibangun dari alasan dan fakta. Sebaliknya, kepercayaan merupakan bagian dari keyakinan (*faith*). Kepercayaan lebih mudah retak atau rapuh daripada keyakinan.

Dalam suatu hubungan diperlukan adanya kepercayaan. Kepercayaan menjadi dasar sebagai jaminan awal dari suatu hubungan dua orang atau lebih dalam bekerjasama. Sikap saling percaya (*trust*) sebagai salah satu elemen dari modal sosial adalah merupakan sikap salah satu dasar bagi lahirnya sikap saling percaya yang terbangun antar beberapa golongan komunitas dan merupakan dasar bagi munculnya keinginan untuk membentuk jaringan sosial (*networks*) yang akhirnya di mapankan dalam wujud pranata (*institution*).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan salah satu kunci terpenting untuk menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat. Karena itu seperti yang diungkapkan Badaruddin (2005: 19-21), sikap saling percaya (*trust*) meliputi adanya unsur kejujuran (*honesty*), kewajaran (*fainerss*), sikap egaliter (*egali-tarianism*), toleransi (*tolerance*) dan kemurahan hati (*generosity*). Salah satu elemen-elemen pokok modal sosial tersebut bukanlah sesuatu yang tumbuh dan berkembang dengan sendirinya, melainkan harus dikreasikan dan ditransmisikan melalui mekanisme-mekanisme sosial budaya di dalam sebuah unit sosial seperti keluarga, komunitas, asosiasi sukarela, negara, dan sebagainya.

Robbins (2008: 67) mengungkapkan, kejujuran (*honesty*) adalah sebuah unsur dari kepercayaan yang berhubungan dengan ketulusan dan keadaan yang sebenarnya, unsur ini juga merupakan

unsur yang paling kritis ketika seseorang menilai kepercayaan orang lain.

Mario Gagho (2004) mengungkapkan, sikap *egaliter* merupakan salah satu ciri menyolok dari pemimpin massa yang karismatik dan populer adalah sikapnya yang *egaliter* atau merakyat dan *accessible* (mudah dihubungi). Maksudnya merakyat di sini adalah sikap yang sama, walaupun kadang-kadang bersifat emosional, bertujuan untuk mencapai kesatuan atau paling sedikit untuk mencapai suatu integrasi dalam organisasi, fikiran dan tindakan.

Toleransi berasal dari bahasa Latin, yaitu *tolerantia*, berarti kelonggaran, kelembutan hati, keringanan, dan kesabaran. Secara umum, istilah ini mengacu pada sikap terbuka, lapang dada, sukarela, dan kelembutan. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) mengartikan toleransi sebagai sikap saling menghormati, saling menerima, dan saling menghargai di tengah keragaman budaya, kebebasan berekspresi, dan karakter manusia. Untuk itu, toleransi harus didukung oleh cakrawala pengetahuan yang luas, bersikap terbuka, dialog, kebebasan berfikir dan beragama.

Kesimpulannya toleransi adalah bersikap positif dan menghargai orang lain dalam rangka menggunakan kebebasan azasi sebagai manusia. Untuk itu, toleransi harus didukung oleh cakrawala pengetahuan yang luas, bersikap terbuka, dialog, kebebasan berfikir dan beragama. Poerwadarminta (1984: 1084) mendefinisikan toleransi



sebagai perwujudan dari sifat dan sikap untuk menghargai dan membiarkan atau membolehkan (tenggang rasa) pendapat, pandangan kepercayaan, kebiasaan, kelakuan (pendirian) yang menunjukkan adanya pertentangan, atau berlawanan

## 2) Hakikat Jaringan Sosial (*Networks*)

Dalam sistem Jaringan sosial aspek vital dari modal sosial adalah keterkaitan (*connectedness*), jaringan (*networks*) dan kelompok (*groups*). Keterkaitan terwujud di dalam beragam tipe kelompok pada tingkat lokal, maupun di tingkat yang lebih tinggi. Adanya jaringan hubungan antar individu, norma-norma dan kepercayaan, sebagai bagian dari modal sosial memberikan manfaat dalam konteks terbentuknya kerja sama kolektif dalam menghadapi dan memecahkan persoalan bersama komunitas masyarakat kecil secara kolektif yang akan memperkuat posisi tawar mereka terhadap kekuatan-kekuatan struktural, seperti pasar dan nelayan pemilik yang senantiasa berupaya mengeksploitasikan mereka melalui penentuan harga secara sepihak dan system bagi hasil yang tidak setara dan adil. Badaruddin (2005: 21-22) mengungkapkan, jaringan (*networks*) meliputi adanya unsur partisipasi (*participations*), pertukaran timbal balik (*reciprocity*), solidaritas (*solidarity*), kerja sama (*cooperation*), dan keadilan (*equity*).

Keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Faturrochman (2002: 24-26), situasi sosial berkeadilan ini bisa tercapai jika empat jenis keadilan yang ada berlaku, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedur, keadilan interaksional, dan keadilan sistem. Keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Keadilan adalah sesuatu yang sulit sekali untuk dijelaskan, karena keadilan memiliki banyak definisi dan hampir setiap orang yang saya tanyai memiliki pandangan yang berbeda tentang apa itu keadilan. Akibatnya, apa yang saya anggap adil belum tentu dianggap orang lain sebagai sesuatu yang adil. Karena itu saya bisa simpulkan bahwa keadilan adalah sesuatu yang subjektif, bukan objektif. Namun satu hal yang pasti adalah agar suatu konsep bisa dianggap sebagai adil, konsep itu harus disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan.

Blanchard (2001: 6), *"The real essence of empowerment comes from releasing the knowledge, experience, and motivational power that is already in people but is being severely underutilized"*. (Pemberdayaan sebagai upaya untuk menguraikan belenggu yang membelit masyarakat terutama yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman, motivasinya Memberdayakan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat, di mana

kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan).

Artinya memberdayakan adalah meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kemandirian masyarakat. Konsep partisipasi yang aktif dan kreatif atau seperti yang dikemukakan oleh Paul dalam (Cohen dan Uphoff, 1980: 215-223), sebagai berikut: “*Participation refers to an active process whereby beneficiaries influence the direction and execution of development projects rather than merely receive a share of project benefits..*” Definisi tersebut memandang keterlibatan masyarakat mulai dari tahap pembuatan keputusan, penerapan keputusan, penikmatan hasil evaluasi. Partisipasi mendukung masyarakat untuk mulai sadar akan situasi dan masalah yang dihadapinya, serta berupaya untuk mencari jalan keluar yang dapat dipakai demi mengatasi masalahnya. Partisipasi juga membantu masyarakat miskin untuk melihat realitas sosial ekonomi dan proses desentralisasi yang dilakukan dengan memperkuat sistem distribusi di tingkat bawah.

Soetrisno (1995: 74-79) menyatakan, bahwa ada dua definisi partisipasi yang beredar di masyarakat yaitu:

*Definisi Pertama*, partisipasi rakyat dalam pembangunan sebagai dukungan rakyat terhadap rencana proyek pembangunan yang dirancang dan ditentukan tujuannya oleh perencana. Ukuran tinggi rendahnya partisipasi masyarakat dalam definisi inipun disamakan

dengan kemauan rakyat untuk ikut menanggung biaya pembangunan, baik berupa uang maupun tenaga dalam melaksanakan proyek pembangunan pemerintah. Dipandang dari sudut sosiologis, definisi ini tidak dapat dikatakan sebagai partisipasi rakyat dalam pembangunan melainkan mobilisasi rakyat dalam pembangunan.

*Definisi Kedua*, partisipasi dalam pembangunan merupakan kerja sama yang erat antara perencana dan rakyat dalam merencanakan, melaksanakan, melestarikan dan mengembangkan hasil pembangunan yang telah dicapai. Ukuran tinggi rendahnya partisipasi rakyat dalam pembangunan tidak hanya diukur dengan kemauan rakyat untuk menanggung biaya pembangunan, tetapi juga dengan ada tidaknya hak rakyat untuk ikut menentukan arah dan tujuan proyek yang dibangun di wilayah mereka, serta ada tidaknya kemauan rakyat untuk secara mandiri melestarikan hasil proyek itu.

Dapat disimpulkan partisipasi merupakan aspek terpenting dalam upaya memberdayakan masyarakat, baik secara individu maupun kelompok. Kemampuan masyarakat untuk mewujudkan dan mempengaruhi arah, serta pelaksanaan suatu program ditentukan dengan mengandalkan power yang dimilikinya, sehingga pemberdayaan merupakan tema sentral atau jiwa partisipasi yang sifatnya aktif dan kreatif. Pemberdayaan merupakan unsur tersembunyi dalam mewujudkan partisipasi masyarakat yang aktif dan kreatif. Secara sederhana, pemberdayaan mengacu pada kemampuan

masyarakat untuk mendapatkan dan memanfaatkan akses ke dan kontrol atas sumber-sumber hidup penting.

Massofa (2008) mengungkapkan, interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan hubungan sosial yang dinamis. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu. Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial Komunikasi merupakan penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang disampaikan. Interaksi sosial adalah keadaan di mana seseorang melakukan hubungan saling berbalas respon dengan orang lain, balas respon antara minimal 2 (dua) orang di dalamnya.

Soekanto (2007: 55-56) berpendapat, interaksi sosial adalah hubungan timbal balik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan antara kelompok dengan kelompok Interaksi sosial merupakan proses komunikasi di antara orang-orang untuk saling mempengaruhi perasaan, pikiran dan tindakan. Interaksi sosial akan berlangsung apabila seorang individu melakukan tindakan dan dari tindakan tersebut menimbulkan reaksi individu yang lain. Interaksi sosial terjadi jika dua orang atau lebih saling berhadapan,

bekerja sama, berbicara, berjabat tangan atau bahkan terjadi pertikaian dan perselisihan sebelumnya.

Kesimpulannya adalah interaksi sosial merupakan hubungan tersusun dalam bentuk tindakan berdasarkan norma dan nilai sosial yang berlaku dalam masyarakat. Dan di sinilah dapat diamati atau rasakan bahwa apabila sesuai dengan norma dan nilai dalam masyarakat, interaksi tersebut akan berlangsung secara baik, begitu pula sebaliknya, manakala interaksi sosial yang dilakukan tidak sesuai dengan norma dan nilai dalam masyarakat, interaksi yang terjadi kurang berlangsung dengan baik.

Durkheim dalam Field (2010: 8-9) mendefinisikan solidaritas sosial merupakan suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antar individu dan kelompok dan mendasari keterikatan bersama dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat. Wujud nyata dari hubungan bersama akan melahirkan pengalaman emosional, sehingga memperkuat hubungan antar mereka. Menurut Durkheim, berdasarkan hasilnya, solidaritas dapat dibedakan antara solidaritas positif dan solidaritas negatif.

Solidaritas negatif tidak menghasilkan integrasi apapun, dan dengan demikian tidak memiliki kekhususan, sedangkan solidaritas positif dapat dibedakan berdasarkan ciri-ciri: *pertama*, yang satu mengikat individu pada masyarakat secara langsung, tanpa perantara, *kedua*, solidaritas positif yang kedua adalah suatu sistem fungsi-fungsi yang berbeda dan khusus, yang menyatukan hubungan-hubungan yang tetap, walaupun sebenarnya kedua masyarakat tersebut hanyalah satu saja, *ketiga*, memberi ciri dan nama kepada kedua solidaritas itu. Ciri-ciri tipe kolektif tersebut adalah individu merupakan bagian dari masyarakat yang tidak terpisahkan, tetapi berbeda peranan dan fungsinya dalam masyarakat, namun masih tetap dalam suatu kesatuan.

### 3) Hakikat Pranata Sosial (*Social Institution*)

Pranata diartikannya sebagai kelakuan berpola dari manusia dalam kebudayaannya, sedangkan pranata sosial diartikannya sebagai suatu sistem tata kelakuan dan hubungan-hubungan yang berpusat kepada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi kompleks-kompleks kebutuhan khusus. Johnson dalam Soekanto (2007: 42-44) mengungkapkan, institusi atau lembaga/pranata sebagai seperangkat aturan yang terinstitusionalisasi (*instituteonalized*), yakni: *pertama*, telah diterima sejumlah besar anggota sistem sosial, *kedua*, ditanggapi secara sungguh-sungguh (*internalized*); dan *ketiga*, diwajibkan dan terhadap pelanggarnya dikenakan sanksi tertentu. Secara ringkas,

pranata sosial adalah sistem norma khusus yang menjadi wahana atau menata suatu rangkaian tindakan yang memungkinkan warga masyarakat untuk berinteraksi menurut pola-pola resmi.

Badaruddin (2005: 24-26), pranata sosial merupakan salah satu merupakan elemen penting dari modal sosial selain dari kepercayaan dan jaringan sosial. Pranata (*institutions*), yang meliputi nilai-nilai yang dimiliki bersama (*shared value*), norma norma dan sanksi-sanksi (*norms and sanctions*), dan aturan-aturan (*rules*). Pranata muncul disebabkan adanya keperluan dan kebutuhan manusia yang tidak dapat dipenuhi sendiri, dan lembaga ini muncul dengan norma norma masing-masing. Di dalam pranata, masyarakat dapat berinteraksi satu sama lain, tetapi sudah diikat oleh aturan-aturan yang telah disepakati bersama. Jika tidak ada aturan-aturan dan pola-pola yang resmi, maka belum disebut sebagai pranata sosial, karena hal itu masih merupakan interaksi sosial biasa.

Koentjaraningrat dalam Sairin (2010: 403-407) mendefinisikan pranata sosial adalah suatu sistem tata kelakuan dan hubungan yang berpusat kepada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi kompleks-kompleks kebutuhan khusus dalam kehidupan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa dalam sebuah pranata sosial terdapat dua hal yang utama, yakni aktivitas untuk memenuhi kebutuhan dan norma yang mengatur aktivitas tersebut.



Di dalam pranata sosial terdapat seperangkat aturan yang berpedoman pada kebudayaan. Oleh karena itu, pranata sosial bersifat abstrak, karena merupakan seperangkat aturan. Adapun wujud dari pranata sosial adalah berupa lembaga (*institute*). Pranata dan lembaga memiliki makna yang berbeda. Pranata sosial merupakan sistem norma atau aturan-aturan mengenai suatu aktivitas masyarakat yang khusus, sedangkan lembaga atau *institute* adalah badan atau organisasi yang melaksanakan aktivitas itu. Menurut Koentjaraningrat (2010: 401-418), ada delapan tipe tujuan dari pranata sosial, yaitu:

- a) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan manusia untuk mata pencaharian hidupnya.
- b) Pranata yang berfungsi untuk memenuhi keperluan kehidupan kekerabatan, yang sering disebut *Domestic institution*.
- c) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan pendidikan.
- d) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan ilmiah manusia atau sering disebut *scientific institution*.
- e) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan untuk menghayatkan rasa keindahan.
- f) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan fisik dan kenyamanan hidup manusia.
- g) Pranata yang berfungsi memenuhi keperluan manusia untuk berbakti kepada Tuhan.

- h) Pranata yang berfungsi untuk keperluan manusia untuk mengatur keseimbangan kekuasaan dalam masyarakat.

#### **4. Tinjauan Tentang Kelompok Tani**

##### **a. Pengertian Kelompok Tani**

Mulyana (2000: 16) mendefinisikan Kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Kelompok tani adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumber daya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Trimo (2006: 2-3) Kelompok tani adalah petani yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) keakraban dan keserasian yang dipimpin oleh seorang ketua.

Mardikanto (1993: 13-15), Kelompok Tani diartikan sebagai kumpulan orang-orang tani atau yang terdiri dari petani dewasa (pria/wanita) maupun petani taruna (pemuda/pemudi) yang terikat secara formal dalam suatu wilayah keluarga atas dasar keserasian dan kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh dan pimpinan seorang kontak tani.

Suhardiyono (1992: 11-13), kelompok tani biasanya dipimpin oleh seorang ketua kelompok, yang dipilih atas dasar musyawarah dan mufakat diantara anggota kelompok tani. Pada waktu pemilihan ketua kelompok tani sekaligus dipilih kelengkapan struktur organisasi kelompok tani yaitu sekretaris kelompok, bendahara kelompok, serta seksi-seksi yang mendukung kegiatan kelompoknya. Seksi-seksi yang ada disesuaikan dengan tingkat dan volume kegiatan yang akan dilakukan. Masing-masing pengurus dan anggota kelompok tani harus memiliki tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang jelas dan dimengerti oleh setiap pemegang tugasnya. Selain itu juga kelompok tani harus memiliki dan menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku bagi setiap kelompoknya dengan sanksi-sanksi yang jelas dan tegas. Biasanya jumlah anggota kelompok tani berkisar antara 10-25 orang anggota.

**b. Karakteristik Kelompok Tani**

Kelompok tani pada dasarnya adalah organisasi non formal di perdesaan yang ditumbuhkembangkan “dari, oleh dan untuk petani“, dalam Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, kelompok memiliki karakteristik sebagai berikut:

1) Ciri Kelompok Tani

- a) Saling mengenal, akrab dan saling percaya diantara sesama anggota,
- b) Mempunyai pandangan dan kepentingan yang sama dalam berusaha tani,
- c) Memiliki kesamaan dalam tradisi dan atau pemukiman, hamparan usaha, jenis usaha, status ekonomi maupun sosial, bahasa, pendidikan dan ekologi.
- d) Ada pembagian tugas dan tanggung jawab sesama anggota berdasarkan kesepakatan bersama.

2) Unsur Pengikat Kelompok Tani

- a) Adanya kepentingan yang sama diantara para anggotanya,
- b) Adanya kawasan usaha tani yang menjadi tanggung jawab bersama diantara para anggotanya,
- c) Adanya kader tani yang berdedikasi untuk menggerakkan para petani dan kepemimpinannya diterima oleh sesama petani lainnya,
- d) Adanya kegiatan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh sekurang kurangnya sebagian besar anggotanya,
- e) Adanya dorongan atau motivasi dari tokoh masyarakat setempat untuk menunjang program yang telah ditentukan.

### 3) Fungsi Kelompok Tani

- a) Kelas Belajar; Kelompok Tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggotanya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (PKS) serta tumbuh dan berkembangnya kemandirian dalam berusaha tani sehingga produktivitasnya meningkat, pendapatannya bertambah serta kehidupan yang lebih sejahtera.
- b) Wahana Kerjasama; Kelompok Tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama diantara sesama petani dalam kelompok Tani dan antar kelompok Tani serta dengan pihak lain. Melalui kerjasama ini diharapkan usaha taninya akan lebih efisien serta lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan,
- c) Unit Produksi; Usaha tani yang dilaksanakan oleh masing masing anggota kelompok tani, secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomi, baik dipandang dari segi kuantitas, kualitas maupun kontinuitas.

#### c. Dasar dan Prinsip-Prinsip Penumbuhan Kelompok Tani

Tumbuh dan berkembangnya kelompok-kelompok dalam masyarakat, umumnya didasarkan atas adanya kepentingan dan tujuan bersama, sedangkan kekompakan kelompok tersebut tergantung kepada

faktor pengikat yang dapat menciptakan keakraban individu-individu yang menjadi anggota kelompok.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Penumbuhan kelompok tani dapat dimulai dari kelompok kelompok/organisasi sosial yang sudah ada dimasyarakat yang selanjutnya melalui kegiatan penyuluhan pertanian diarahkan menuju bentuk kelompok tani yang semakin terikat oleh kepentingan dan tujuan bersama dalam meningkatkan produksi dan pendapatan dari usaha taninya. Kelompok tani juga dapat ditumbuhkan dari petani dalam satu wilayah, dapat berupa satu dusun atau lebih, satu desa atau lebih, dapat berdasarkan domisili atau hamparan tergantung dari kondisi penyebaran penduduk dan lahan usahatani di wilayah tersebut.

Penumbuhan dan pengembangan kelompok tani didasarkan atas prinsip dari, oleh dan untuk petani. Jumlah anggota kelompok tani 20 sampai 25 petani atau disesuaikan dengan kondisi lingkungan masyarakat dan usahatannya. Kegiatan-kegiatan kelompok tani yang dikelola tergantung kepada kesepakatan anggotanya. Dapat berdasarkan jenis usaha, unsur-unsur subsistem agribisnis (pengadaan sarana produksi, pemasaran, pengolahan hasil pasca panen), Dalam penumbuhan kelompok tani tersebut perlu diperhatikan kondisi-kondisi kesamaan kepentingan, sumber daya alam, sosial ekonomi, keakraban, saling mempercayai, dan keserasian hubungan antar petani, sehingga dapat

merupakan faktor pengikat untuk kelestarian kehidupan berkelompok, dimana setiap anggota kelompok dapat merasa memiliki dan menikmati manfaat sebesar-besarnya dari apa yang ada dalam kelompok tani.

Peraturan Menteri Pertanian, Nomor : 273/Kpts/ OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Penumbuhan kelompok tani didasarkan kepada prinsip prinsip sebagai berikut:

- 1) Kebebasan, artinya menghargai kepada para individu para petani untuk berkelompok sesuai keinginan dan kepentingannya. Setiap individu memiliki kebebasan untuk menentukan serta memilih kelompok tani yang mereka kehendaki sesuai dengan kepentingannya. Setiap individu bisa tanpa atau menjadi anggota satu atau lebih kelompok tani;
- 2) Keterbukaan, artinya penyelenggaraan penyuluhan dilakukan secara terbuka antara penyuluh dan pelaku utama serta pelaku usaha;
- 3) Partisipatif, artinya semua anggota terlibat dan memiliki hak serta kewajiban yang sama dalam mengembangkan serta mengelola (merencanakan, melaksanakan serta melakukan penilaian kinerja) kelompok tani;
- 4) Keswadayaan artinya mengembangkan kemampuan penggalan potensi diri sendiri para anggota dalam penyediaan dana dan sarana serta pendayagunaan sumber daya guna terwujudnya kemandirian kelompok tani;

- 5) Kesetaraan artinya hubungan antara penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha yang harus merupakan mitra sejajar;
- 6) Kemitraan artinya penyelenggaraan penyuluhan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menghargai, saling menguntungkan, saling memperkuat, dan saling membutuhkan antara pelaku utama dan pelaku usaha yang difasilitasi oleh penyuluh.

**d. Pengertian Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN)**

Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Pengembangan kelompok tani diarahkan pada peningkatan kemampuan setiap kelompok tani dalam melaksanakan fungsinya, peningkatan kemampuan para anggota dalam mengembangkan agribisnis, penguatan kelompok tani menjadi organisasi petani yang kuat dan mandiri.

Kelompok tani yang berkembang bergabung ke dalam gabungan kelompok tani (Gapoktan). Menurut Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Gapoktan yang kuat dan mandiri dicirikan antara lain :

- 1) Adanya pertemuan/rapat anggota/rapat pengurus yang diselenggarakan secara berkala dan berkesinambungan;
- 2) Disusunannya rencana kerja Gapoktan secara bersama dan dilaksanakan oleh para pelaksana sesuai dengan kesepakatan bersama dan setiap akhir pelaksanaan dilakukan evaluasi secara partisipasi;
- 3) Memiliki aturan/norma tertulis yang disepakati dan ditaati bersama.



- 4) Memiliki pencatatan/pengadministrasian setiap anggota organisasi yang rapih;
- 5) Memfasilitasi kegiatan-kegiatan usaha bersama di sektor hulu dan hilir;
- 6) Memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar;
- 7) Sebagai sumber serta pelayanan informasi dan teknologi untuk usaha para petani umumnya dan anggota kelompok tani khususnya;
- 8) Adanya jalinan kerjasama antara Gapoktan dengan pihak lain;
- 9) Adanya pemupukan modal usaha baik iuran dari anggota atau penyisihan hasil usaha/kegiatan Gapoktan.

Munculnya berbagai peluang dan hambatan sesuai dengan lingkungan sosial ekonomi setempat, membutuhkan adanya pengembangan kelompok tani ke dalam suatu organisasi yang jauh lebih besar. Beberapa kelompok tani bergabung ke dalam gabungan kelompok tani (Gapoktan). Penggabungan dalam Gapoktan terutama dapat dilakukan oleh kelompok tani yang berada dalam satu wilayah administrasi pemerintahan untuk menggalang kepentingan bersama secara kooperatif. Wilayah kerja Gapoktan sedapat mungkin di wilayah administratif desa/kecamatan, tetapi sebaiknya tidak melewati batas wilayah kabupaten/kota.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Penggabungan kelompok tani ke dalam Gapoktan dilakukan agar kelompok tani dapat

lebih berdaya guna dan berhasil guna, dalam penyediaan sarana produksi pertanian, permodalan, peningkatan atau perluasan usaha tani ke sektor hulu dan hilir, pemasaran serta kerja sama dalam peningkatan posisi tawar.

Pembentukan Gapoktan dilakukan dalam suatu musyawarah yang dihadiri minimal oleh para kontak tani/ketua kelompok tani yang akan bergabung, setelah sebelumnya di masing masing kelompok telah disepakati bersama para anggota kelompok untuk bergabung ke dalam Gapoktan. Dalam rapat pembentukan Gapoktan sekaligus disepakati bentuk, susunan dan jangka waktu kepengurusannya, ketentuan-ketentuan yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing kelompok Ketua Gapoktan dipilih secara musyawarah dan demokrasi oleh para anggotanya, dan selanjutnya ketua memilih kepengurusan Gapoktan lainnya. Untuk mendapatkan legitimasi, kepengurusan Gapoktan dikukuhkan oleh pejabat wilayah setempat. Berikut merupakan fungsi dari Gapoktan dalam Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani,:

- 1) Merupakan satu kesatuan unit produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar (kuantitas, kualitas, kontinuitas dan harga);
- 2) Penyediaan saprotan (pupuk bersubsidi, benih bersertifikat, pestisida dan lainnya) serta menyalurkan kepada para petani melalui kelompoknya;
- 3) Penyediaan modal usaha dan menyalurkan secara kredit/pinjaman kepada para petani yang memerlukan;

- 4) Melakukan proses pengolahan produk para anggota (penggilingan, grading, pengepakan dan lainnya) yang dapat meningkatkan nilai tambah;
- 5) Menyelenggarakan perdagangan, memasarkan/menjual produk petani kepada pedagang/industri hilir.

## **B. Kerangka Berpikir**

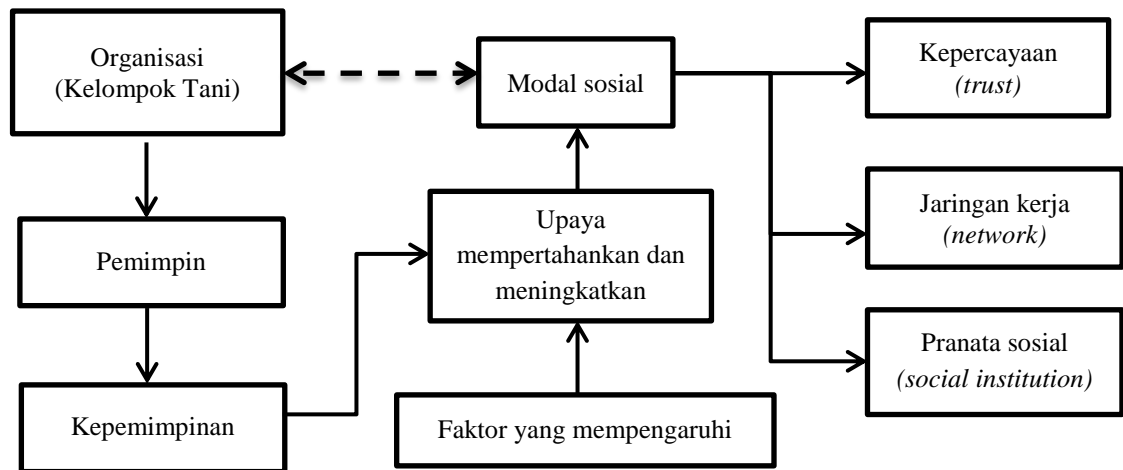
Kepercayaan menjadi dasar sebagai jaminan awal dari suatu hubungan dua orang atau lebih dalam bekerjasama. Sikap saling percaya sebagai salah satu elemen dari modal sosial adalah merupakan sikap salah satu dasar bagi lahirnya sikap saling percaya yang terbangun antar beberapa golongan komunitas dan merupakan dasar bagi munculnya keinginan untuk membentuk jaringan sosial yang akhirnya di wujudkan dalam pranata sosial. Salah satunya terwujud dalam terbentuknya organisasi kelompok tani.

Modal sosial adalah kumpulan dari hubungan yang aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerja sama. Modal sosial bukanlah modal dalam arti biasa seperti harta kekayaan atau uang, tetapi lebih mengandung arti kiasan, namun merupakan aset atau modal nyata yang penting dalam hidup bermasyarakat. Dalam modal sosial termasuk kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial. Oleh sebab itu modal sosial perlu

dipertahankan dan ditingkatkan sehingga menjadi kebiasaan yang baik dalam kehidupan bermasyarakat.

Mempertahankan dan meningkatkan modal sosial tidak dapat serta merta dilakukan dalam bentuk pengajaran seperti di sekolah formal seperti biasanya. Perlu stimulus yang berbeda karena untuk meningkatkan modal sosial memerlukan sebuah pembiasaan. Untuk menjadikan sebuah kebiasaan tidak dapat dilakukan secara individu, karena setiap individu tidak dapat menilai dirinya sendiri secara obyektif. Oleh sebab itu untuk mempertahankan dan meningkatkan modal sosial dilakukan di dalam sebuah organisasi, dimana di dalam organisasi terdapat sosok pemimpin yang dapat memberikan instruksi, ajakan, dan bahkan larangan sebagai bentuk kontrol kepada anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang orang di luar kelompok atau organisasi.

Dampak peningkatan modal sosial menjadi unsur pendukung keberhasilan pembangunan, termasuk pula dinamika pembangunan pedesaan dan pertanian. modal sosial memberikan pencerahan tentang makna kepercayaan, kebersamaan, toleransi dan partisipasi sebagai pilar penting pembangunan masyarakat sekaligus pilar demokrasi. Dalam organisasi modal sosial meningkatkan jaringan kerja, memperkuat solidaritas dan loyalitas kepada organisasi, serta meningkatkan kemampuan tokoh pemimpin dalam mengelola organisasi.



Gambar.1 Kerangka pikir peran kepemimpinan dalam mempertahankan meningkatkan modal sosial

### C. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana bentuk modal sosial yang dimiliki oleh Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - a. Bagaimana bentuk dimensi modal sosial kepercayaan (*trust*) di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - b. Bagaimana bentuk dimensi modal sosial jaringan sosial di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - c. Bagaimana bentuk dimensi modal sosial pranata sosial di Gapoktan Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
2. Bagaimana peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?

- a. Bagaimana peran pemimpin dalam mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - b. Bagaimana gaya kepemimpinan pemimpin di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - c. Apa kegiatan yang dilakukan sebagai wujud upaya peningkatan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
3. Apa faktor pendukung peningkatan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
- a. Bagaimana dukungan dari pertanian Desa Semugih kepada Gapoktan?
  - b. Bagaimana sarana pendukung kegiatan Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - c. Bagaimana bentuk relasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop dengan pihak luar?
4. Apa faktor penghambat peningkatan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
- a. Bagaimana kualitas pengurus Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?
  - b. Apa faktor penghambat internal dan eksternal upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop?

#### **D. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang relevan penelitian yang pernah dilakukan oleh Setriyani (2010) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN (Persero) Cabang Yogyakarta. Penelitian tersebut memberikan gambaran

tentang kepemimpinan di dalam organisasi. Hasilnya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis), dan gaya kepemimpinan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan PT. Bank BTN (Persero) Cabang Yogyakarta.

2. Penelitian yang relevan pernah dilakukan oleh Hudatul Umam Habibi (2010) upaya kepala sekolah dalam mengoptimalkan prestasi siswa di Madrasah Ilmiah Nurul Ummah (MANU) Kotagede Yogyakarta. Kepala sekolah selaku pemimpin merupakan tokoh yang berpengaruh pada organisasi atau lembaga. Kepala sekolah bertugas untuk bertanggung jawab, mengatur pekerjaan, membagi tugas diiringi hak dan kewajibannya. Kepala sekolah mengoptimalkan potensi dan bakat siswa. Faktor pendukung peningkatan potensi siswa meliputi kedisiplinan madrasah cukup baik, dan sumber daya manusia yang memadai. Faktor penghambatnya adalah, kurangnya sarana dan prasarana, jaringan kerja sama dan informasi masih kurang. Keberhasilan kepala sekolah meningkatkan diukur dari jumlah prestasi yang didapat oleh siswa madrasah.

Perbedaannya penelitian ini dengan perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan seperti di atas adalah penelitian ini memberikan gambaran tentang peran pemimpin di dalam organisasi khususnya dalam Gapoktan dalam meningkatkan modal sosial anggotanya. Bagaimana pemimpin memimpin anggotanya berorganisasi, beserta faktor pendukung dan faktor penghambat dalam peningkatan modal sosial di Gapoktan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan serangkaian langkah penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti meliputi metode-metode yang akan digunakan selama penelitian berlangsung dari awal sampai akhir penelitian. Metode dalam penelitian ini meliputi pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, penentuan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2009: 1-2), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan data), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Rancangan penelitian kualitatif diibaratkan oleh Bodgam dalam Sugiyono (2009: 16 ), seperti orang yang akan piknik, sehingga ia baru akan tahu tempat yang akan dituju, tetapi tentu belum tahu pasti apa yang ada di tempat itu. Ia akan tahu setelah memasuki objek, dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, dan melihat objek dan aktivitas orang yang ada di sekelilingnya, melakukan wawancara dan sebagainya.



## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul sebagai lokasi adanya pemimpin dan anggota Gapoktan yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Gapoktan Desa Semugih dipilih sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan, sehingga diharapkan dapat menjawab tujuan penelitian yang dibuat. Beberapa pertimbangan yang dimaksud adalah :

- a. Desa Semugih merupakan salah satu desa di wilayah Kecamatan Rongkop yang sebagian masyarakatnya berprofesi sebagai petani
- b. Gapoktan Desa Semugih merupakan organisasi yang menunjang bidang pertanian Desa Semugih.
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau, sehingga memudahkan untuk mencapai tempat tersebut dalam melakukan penelitian.
- d. Keterbukaan dari pemimpin dan anggota Gapoktan yang memungkinkan lancarnya peneliti untuk memperoleh informasi.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian untuk mengumpulkan data dilaksanakan pada bulan Februari 2013 sampai bulan Maret 2013, namun waktu akan diperpanjang apabila diperlukan untuk menambah data.

### C. Subjek Penelitian

Pemilihan subjek penelitian ini dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil untuk menjamin kelengkapan data yang diinginkan. Yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Ketua Gapoktan, Ketua Kelompok Tani, Anggota Gapoktan, dan Penyuluh Pertanian Desa Semugih.

Alasan pemilihan subjek penelitian didasarkan pada kebutuhan data terkait perkembangan pertanian dan Gapoktan desa semugih. Kemudian alasan selanjutnya ialah dalam Gapoktan Desa Semugih terdapat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan, di dalam upaya tersebut terdapat peran dari pemimpin Gapoktan. Disamping itu untuk mengetahui modal sosial yang telah dimiliki oleh anggota Gapoktan Desa Semugih.

Subjek dalam penelitian ini meliputi Ketua Gapoktan Desa Semugih, Ketua Kelompok Tani, Anggota Gapoktan dan Penyuluh Pertanian Desa Semugih. Maksud dari pemilihan subjek ini ialah untuk menggali informasi mengenai peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih, tipe kepemimpinan pemimpin, modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan, kegiatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, serta faktor pendukung dan penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih sesuai informasi yang diperoleh dari berbagai subjek tersebut.

## **D. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 100), yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### **1. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2009: 203), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Menurut Nasution (2006: 106), observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan, sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial, yang sukar diperoleh dengan metode lain. Sanafiah Faisal dalam Sugiyono (2009: 64), mengklasifikasikan observasi menjadi observasi partisipatif, observasi yang terang-terangan dan tersamar, dan observasi yang tak berstruktur. Selanjutnya Spradley dalam Sugiyono (2009: 64), membagi observasi partisipatif menjadi empat, yaitu:

a. Partisipatif Pasif (*passive participation*)

Dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

b. Partisipatif Moderat (*moderate participation*)

Dalam observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.

c. Partisipatif aktif (*active participation*)

Dalam observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap.

d. Partisipatif Lengkap (*complete participation*)

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Jadi suasananya sudah natural, peneliti tidak terlihat melakukan penelitian. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas kehidupan yang diteliti.

Dalam penelitian ini teknik observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif moderat, di mana peneliti terlibat dengan kehidupan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian namun peneliti tidak terlibat dalam semua kegiatan. Tujuan dilakukan observasi adalah untuk mengumpulkan data mengenai peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih, tipe kepemimpinan pemimpin, modal sosial yang dimiliki oleh

anggota Gapoktan, kegiatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, serta faktor pendukung dan penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih.

## **2. Wawancara**

Menurut Nasution, (2006 : 113-114), wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara tidak sekedar percakapan biasa. Dalam interview diperlukan kemampuan mengajukan pertanyaan yang dirumuskan secara tajam, halus dan tepat, dan kemampuan untuk menangkap buah pikiran orang lain dengan cepat.

Menurut Margono dalam Nurul Zuriah (2007:180-181), wawancara dapat dibedakan dalam 2 jenis, yaitu :

### **a. Wawancara terstruktur**

Dalam wawancara berstruktur, pertanyaan dan alternatif jawaban yang diberikan kepada interview telah ditetapkan terlebih dahulu. Keuntungan dalam pendekatan ini adalah jawaban dapat dengan mudah dikelompokkan dan dianalisis. Kelemahannya adalah pendekatan ini kaku dilakukan, dapat meningkatkan reliabilitas wawancara, tetapi dapat menurunkan kemampuannya mendalami persoalan yang diselidiki.

### **b. Wawancara tak terstruktur**

Wawancara ini lebih bersifat informal. Pertanyaan-pertanyaan tentang pandangan hidup, sikap, keyakinan subyek, atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subjek.

Dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, dimana dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam dari beberapa informan yang terlibat dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih, tipe kepemimpinan pemimpin, modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan, kegiatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, serta faktor pendukung dan penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Suharsimi Arikunto, (2005: 158), dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

Teknik dokumentasi merupakan pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, (2001: 73), data yang dikumpulkan dengan dokumentasi ini cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan

teknik observasi, wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama

Dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data tertulis dan nyata yang meliputi: gambaran umum desa Semugih yang dapat dilihat dari data monografi desa, surat ijin penelitian, dan foto-foto yang berkaitan dengan penelitian.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Sesuai dengan metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini, maka instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi; lembar observasi, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi.

##### **1. Lembar Observasi**

Lembar observasi ini berfungsi untuk mencatat aktivitas, peristiwa dan hal-hal yang dianggap bermakna dan berguna dalam penelitian dengan menggunakan informasi yang berupa catatan harian. Catatan harian, digunakan peneliti untuk mengamati aktivitas dengan mencatat informasi yang didapatkan setiap saat dilapangan.

## 2. Pedoman Wawancara

Sesuai dengan metode wawancara dalam penelitian ini, isi pedoman wawancara bersifat terbuka, maksudnya responden diminta memberikan informasi sebanyak mungkin dari pertanyaan yang diajukan peneliti.

## 3. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data tertulis dan nyata yang meliputi: gambaran umum desa Semugih yang dapat dilihat dari data monografi desa, surat izin penelitian, dan foto-foto yang berkaitan dengan penelitian.



**Tabel 1. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

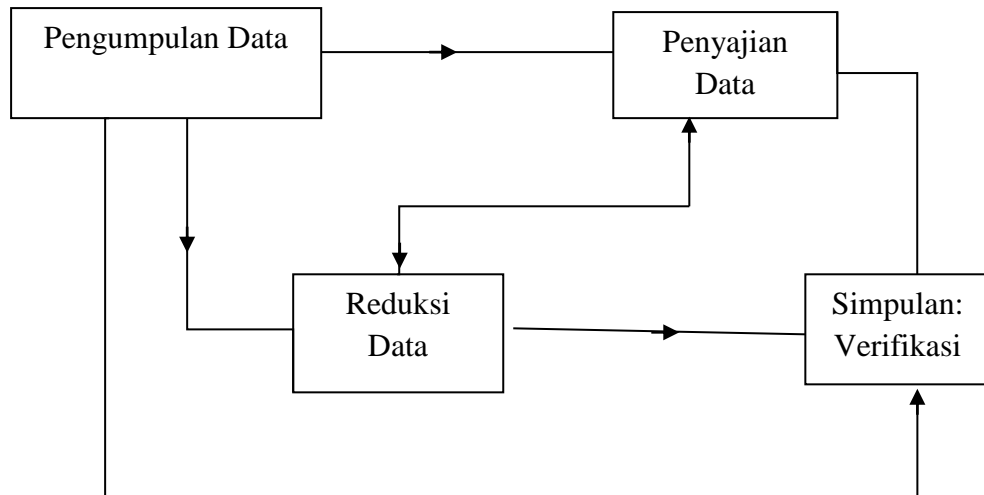
No	Aspek	Indikator	Sumber Data	Metode
1	Peran pemimpin dalam meningkatkan modal sosial	Kegiatan organisasi	Semua sumber	Wawancara Observasi Dokumentasi
		Peran/fungsi pemimpin pada organisasi	Tokoh pemimpin, anggota organisasi dan pengamatan lapangan	Wawancara Observasi
		Tipe Kepemimpinan	Tokoh pemimpin, anggota organisasi, dan pengamatan lapangan	
2	Modal sosial yang dimiliki	Modal sosial yang dimiliki	Tokoh pemimpin dan anggota organisasi	Wawancara
		Peningkatan modal sosial	Tokoh pemimpin dan anggota organisasi	
		Dampak modal sosial	Tokoh pemimpin dan anggota organisasi	
3	Faktor pendukung	Sarana dan prasarana	Semua sumber	Wawancara Observasi Dokumentasi
		Program pemerintah	Penyuluh pertanian dan tokoh pemimpin	Wawancara
		Kualitas pengurus	Tokoh pemimpin dan anggota organisasi	
		Partisipasi anggota	Tokoh pemimpin organisasi	
4	Faktor penghambat	Sarana dan prasarana	Semua sumber	Wawancara Observasi Dokumentasi
		Program pemerintah	Penyuluh pertanian dan tokoh pemimpin	Wawancara
		Kualitas pengurus	Tokoh pemimpin dan anggota organisasi	
		Partisipasi anggota	Tokoh pemimpin organisasi	

## **F. Analisis Data**

Analisis data kualitatif menurut Bodgan & Biklen dalam Lexy J. Moleong (2004: 248) adalah, upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.

Nasution dalam Sugiyono (2009: 89-90) menyatakan bahwa, analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang *grounded*. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif sebagaimana yang diajukan oleh Miles dan Huberman dalam Burhan Bungin (2007:99) yang terdiri dari 4 aspek, yaitu:



Gambar. 2  
Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman  
(Burhan Bungin, 2001: 99)

Adapun langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti dengan metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Langkah pertama ialah mengumpulkan data sesuai dengan tema, pengumpulan data ini ialah mengenai peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, tipe kepemimpinan pemimpin, modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan Desa Semugih, kegiatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial, serta faktor pendukung dan penghambat upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih.

**Tabel 2. Pengkodean**

No	Nama Kode	Keterangan Kode
1.	CW	Catatan Wawancara  Contoh ( CW I, CW II, dst..)
2.	CL	Catatan Lapangan
3.	CD	Catatan Dokumentasi
4	CO	Catatan Observasi

2. Langkah kedua adalah reduksi data yaitu bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, dan membuang hal-hal yang tidak penting sehingga kesimpulan penelitian dapat dilaksanakan. Jadi laporan lapangan sebagai bahan disingkat dan disusun lebih sistematis sehingga lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data yang diperoleh apabila diperlukan
3. Langkah ketiga adalah penyajian data, pada tahap ini peneliti melakukan penyajian informasi pemimpin Gapoktan, pemimpin kelompok tani, anggota Gapoktan, dan penyuluh pertanian terkait peran pemimpin, modal sosial, upaya kegiatan, dan faktor pendukung serta penghambat dalam bentuk teks naratif agar diperoleh penyajian data yang lengkap dari hasil pengumpulan data yang dilakukan. Dalam tahap ini peneliti membuat teks naratif mengenai informasi yang diberikan informan.

4. Langkah keempat adalah tahap kesimpulan, pada tahap ini merupakan hasil akhir reduksi data dan penyajian data serta peneliti melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data yang diperoleh agar mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya.

## **G. Keabsahan Data**

Lexy J. Moleong, (2004: 320) mengungkapkan, pemeriksaan terhadap keabsahan data dalam penelitian kualitatif, selain digunakan untuk menyanggah balik apa yang dituduhkan terhadap penelitian kualitatif yang tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif

Validitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah cara memperoleh data atau informasi dari satu pihak yang harus dicek kebenarannya dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Menurut Burhan Bungin (2007: 256-257), triangulasi dilakukan dengan cara:

1. Triangulasi dengan sumber data

Triangulasi dengan sumber data yaitu penelitian dengan menggunakan berbagai sumber data yang berbeda untuk menggali data yang sejenis.

## 2. Trianggulasi dengan metode

Trianggulasi dengan metode yakni penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data sejenis tetapi dengan menggunakan teknik dan metode pengumpulan data yang berbeda. Cara yang dilakukan dengan trianggulasi ini adalah melakukan pengecekan, apakah informasi yang didapat dengan metode wawancara sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika diwawancara.

## 3. Trianggulasi dengan teori

Trianggulasi dengan teori, yaitu trianggulasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan perspektif lebih dari satu teori dalam membahas permasalahan yang dikaji.

Dalam penelitian ini trianggulasi data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dan mengecek informasi data hasil yang diperoleh dari:

1. *Chek*, dalam hal ini dilakukan mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian di lapangan, pada waktu berlainan dan sering menggunakan metode yang berlainan.
2. *Chek-recek*, dalam hal ini dilakukan pengulangan kembali terhadap informasi yang diperoleh melalui berbagai metode, sumber data, waktu maupun setting.
3. *Cross-check*, dalam hal ini dilakukan *cheeking* antara metode pengumpulan data-data yang diperoleh dari data wawancara dipadukan dengan observasi dan sebaliknya.

Tujuan akhir dari triangulasi ini adalah membandingkan informasi tentang hal yang sama yang diperoleh dari berbagai pihak agar ada jaminan tentang tingkat kepercayaan data. Cara ini juga dapat mencegah dari anggapan maupun bahaya subyektifitas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Wilayah**

Desa Semugih terletak di wilayah kecamatan Rongkop, mempunyai luas 10.814 ha, terdiri atas pekarangan 2.487 ha, tanah tegalan/kebun 4555 ha, tanah gunung 3244 dan lain lain 529 ha, meliputi 13 padukuhan. Pembagian wilayah Desa Semugih dapat dilihat dari tabel:

**Tabel 3**  
**Pembagian Wilayah Desa Semugih**

<b>No</b>	<b>Padukuhan</b>	<b>Luas Wilayah (ha)</b>	<b>RW</b>	<b>RT</b>
1	Karangwetan	1671,80	1	6
2	Purworejo	649,19	1	4
3	Semugih	1627,43	1	4
4	Ngrombo	796,73	1	2
5	Gandu	1168,98	1	6
6	Kemesu	658,22	1	2
7	Kerdonmiri	441,17	1	5
8	Baran kulon	376,96	1	4
9	Baran wetan	695,99	1	4
10	Bendorubuh	672,49	1	4
11	Semampir	1022,71	1	4
12	Kemiri	407,43	1	6
13	Ploso	624,90	1	2
	Desa Semugih	10.824,00	13	53

*Sumber: Monografi Desa Semugih 2012*

Jarak Desa Semugih dari kota Wonosari sekitar 25 km kearah tenggara. Sebagai pusat kota kecamatan, Desa Semugih berbatasan dengan desa desa wilayah Kecamatan Rongkop meliputi:



Sebelah Utara : Desa Karangwuni Kecamatan Rongkop

Sebelah Timur : Desa Karangwuni dan Desa Melikan Kecamatan  
Rongkop

Sebelah Selatan : Desa Pringombo dan Kecamatan Girisubo

Sebelah Barat : Desa Petir dan Desa Pucanganom Kecamatan Rongkop

## 2. Jumlah Penduduk

Berdasarkan data yang diperoleh dari kelurahan setempat, jumlah penduduk Desa Semugih tahun 2012 sebanyak 5.024 jiwa, terdiri atas 51,15 % penduduk laki laki, dan 49,85 % perempuan, dengan tingkat pertumbuhan 0,0133%. Berdasarkan usianya penduduk Desa Semugih berada pada usia produktif yaitu sejumlah 2.247 dengan penduduk terbesar berusia 18-40.

## 3. Mata Pencaharian

Mata pencaharian penduduk Desa Semugih secara keseluruhan beragam. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, berikut tabel mengenai keadaan penduduk di Desa Semugih menurut mata pencahariannya.

**Tabel 4**  
**Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian**

No	Mata pencaharian	Jumlah (orang)
1	Petani	1.628
2	Buruh tani	202
3	Buruh bangunan	170
4	Pegawai negeri	151
5	Pengrajin industri kecil	10
6	Pedagang	66
7	Peternak	1.428
8	Montir/bengkel	6
9	Pensiunan/TNI/polri/PNS	126
10	TNI /polri	6
		3.793

*Sumber: Monografi Desa Semugih 2012*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa, mata pencaharian penduduk Desa Semugih mayoritas bekerja di sektor pertanian, baik sebagai petani, buruh tani, ataupun pemilik lahan pertanian.

#### 4. Tingkat Pendidikan Penduduk

Berdasarkan data monografi Desa Semugih, tingkat pendidikan penduduk di Desa Semugih dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	Belum sekolah	1408
2	Tidak sekolah	48
3	Tidak tamat sd	142
4	Tamat sd/ sederajat	1381
5	Smp/ sederajat	986
6	Sma/ sederajat	988
7	d-1/d-3	37
8	S-1/s3	34
	Jumlah	5024

*Sumber: Monografi Desa Semugih 2012*

Berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar penduduk Desa Semugih sudah mengenal pendidikan, mulai dari tingkat SD sampai dengan Perguruan Tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah penduduk terbesarnya berpendidikan SMP dan SMA/ sederajat dan yang paling sedikit adalah penduduk belum/tidak bersekolah.

#### B. Gambaran Umum Organisasi Gabungan Kelompok Tani

Sesuai dengan PERMENTAN tahun 2007 tentang penumbuhan dan pengembangan kelompok tani dan gabungan kelompok tani, mencanangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai wujud nyata revitalisasi pertanian, perikanan, dan kehutanan RPPK oleh presiden RI pada tahun 2005.

Arah dari RPPK mewujudkan pertanian tangguh untuk pemamantapan ketahanan pangan, peningkatan nilai tambah dan daya saing produk pertanian serta peningkatan kesejahteraan petani. Maka kelompok tani dan Gapoktan sebagai salah satu lembaga masyarakat dibidang pertanian mempunyai dampak signifikan dalam program peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya petani.

Kelompok tani dan Gapoktan mengarahkan penerapan sistem agribisnis, peningkatan peranan, peran serta petani dan anggota masyarakat pedesaan lainnya, dengan menumbuhkembangkan kerja sama antar petani dan pihak lainnya yang terkait untuk mengembangkan usahanya. Selain itu kelompok tani dan Gapoktan membantu menggali potensi, memecahkan masalah usaha tani anggotanya secara lebih efektif, dan memudahkan dalam mengakses informasi, pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya.

### **1. Profil Gapoktan Desa Semugih**

Nama Lengkap : Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih

Alamat Lengkap : Desa Semugih Kecamatan Rongkop

Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta 55883

Tahun Berdiri Lembaga : 2008

Gapoktan Desa Semugih merupakan organisasi masyarakat yang menyelenggarakan kegiatan di bidang pertanian. Gapoktan Desa Semugih merupakan gabungan dari 13 kelompok tani yang ada di Desa Semugih dimana masing masing dusun memiliki kelompok tani. wilayah kerja Gapoktan Desa Semugih mencakup seluruh Desa Semugih dan daerah sekitar kecamatan

Rongkop. Gapoktan Desa Semugih didirikan atas usul dari penyuluh pertanian setempat yang dipertimbangan oleh seluruh ketua kelompok tani, dan makmur Desa Semugih yang berkeinginan memajukan bidang pertanian sebagai profesi mayoritas penduduk Desa Semugih. Dari senilah kemudian Gapoktan berkembang menjadi organisasi yang memajukan bidang pertanian bagi penduduk Desa Semugih dan sekitarnya.

Letak Gapoktan Desa Semugih berada di kelurahan Desa Semugih tepat pada pusat kegiatan Desa Semugih yang berjarak kurang lebih 1 Km kurang lebih ke arah utara dari kecamatan Rongkop, sedang untuk jarak dengan ibukota kabupaten adalah 27 Km ke arah timur dari ibukota kabupaten. Gapoktan Desa Semugih belum memiliki gedung sendiri, dan hingga kini pusat kegiatan organisasi bertempat di kelurahan Desa Semugih.

Berdasarkan data primer Gapoktan Desa Semugih, kelompok tani yang ada di Desa Semugih dapat di deskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Nama Kelompok Tani Desa Semugih**

<b>No.</b>	<b>Dusun</b>	<b>Nama Kelompok Tani</b>	<b>Pemimpin</b>
1.	Kerdon Semugih	Ngudi Tani	Santo
2.	Baran Kulon	Bima Sakti	Saido
3.	Baran Wetan	Tani Maju	Kasiman
4.	Bendorubuh	Tani Makmur	Sunarmo
5.	Semampir	Sumber Mulyo	Suyoto
6.	Karang Wetan	Tani Maju	Warimin
7.	Semugih	Sedyo Mulyo	Gimun
8.	Purworejo	Anugrah	Sukiyoto
9.	Ngrambo	Lestari	Sukirno
10.	Gandu	Mawarsari	Nur Hakim
11.	Ploso	Tani Makmur	Wariko
12.	Kemiri	Murih Raharjo	Suwardi
13.	Mesu	Sido Mulyo	Giyanto

*Sumber: Data Primer Gapoktan Desa Semugih*

## **2. Visi dan Misi Gapoktan Desa Semugih**

Misi Gapoktan desa merupakan sikap kerja dan berorganisasi yang ditanamkan oleh ketua dan jajarannya sebagai upaya mewujudkan misi Gapoktan agar menjadi organisasi yang khususnya bidang pertanian yang berkualitas.

### **a. Visi**

- 1) Meningkatkan kesejahteraan kaum tani khususnya anggota kelompok tani melalui pengembangan ekonomi pertanian
- 2) Tegak dan terlindunginya hak-hak ekonomi, sosial dan kultur kaum tani
- 3) Menumbuhkan dan mengembangkan sistem ekonomi petani melalui lembaga keuangan mikro yang sehat, dan terpercaya, yang mampu

melayani anggota dan masyarakat lingkungannya menuju ke arah kesejahteraan.

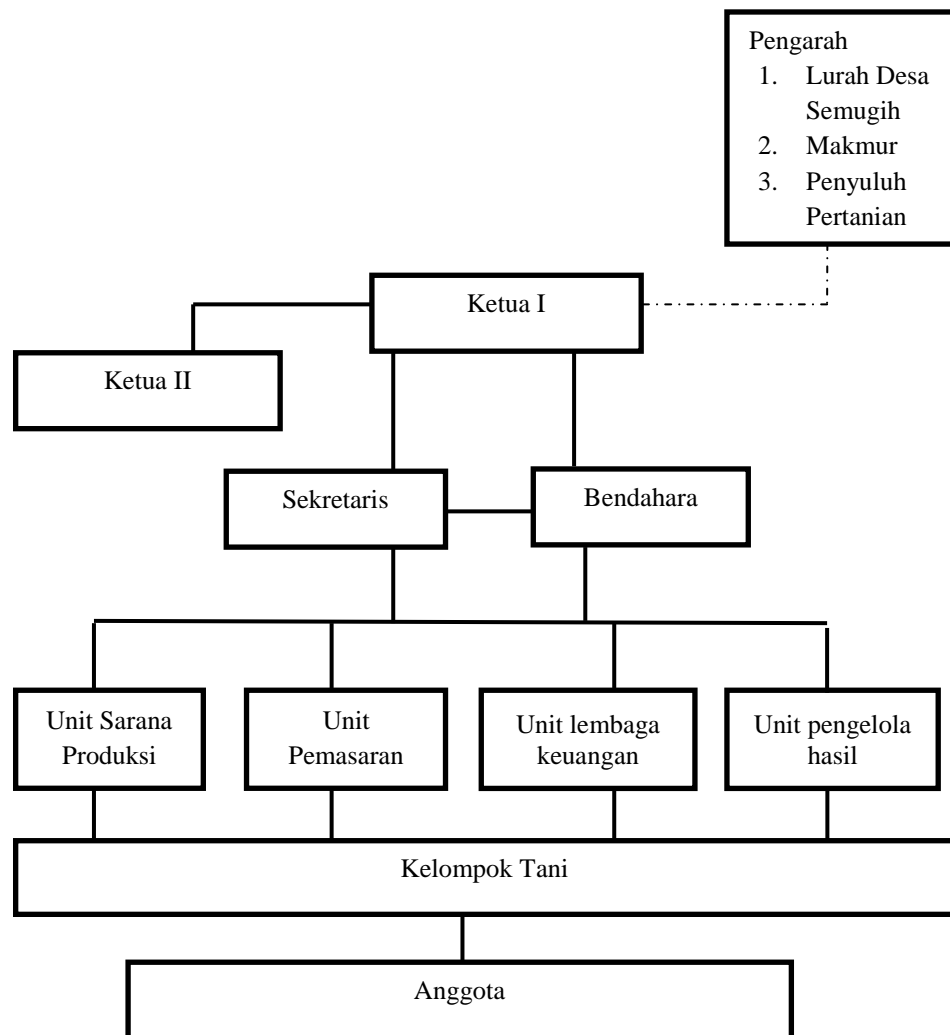
b. Misi

- 1) Membangun organisasi masyarakat petani yang kompeten, berwibawa dan berjiwa pengabdian
- 2) Membangun kesamaan pandangan dalam penciptaan iklim yang kondusif dalam pengembangan ekonomi pertanian
- 3) Mempasilitasi dalam investasi serta mengembangkan konsep-konsep yang inovatif di sektor pertanian.
- 4) membangun sarana gerakan perekonomian masyarakat, gerakan pemberdayaan, dan gerakan keadilan sehingga terwujud kualitas masyarakat di sekitar Gapoktan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan kesejahteraan petani
- 2) Menjadikan petani sebagai actor utama pembangunan pertanian.
- 3) Sebagai wadah berkumpul dan merintis usaha ekonomi mikro petani.

### 3. Struktur Organisasi Gapoktan Desa Semugih



Gambar 3. Struktur Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop

### 4. Program Gapoktan Desa Semugih

#### a. Penyusunan Rencana dan Evaluasi Kegiatan

Kegiatan Gapoktan diawali dengan penyusunan rencana kegiatan pada setiap awal musim tanam yaitu dengan pertemuan bersama pemimpin Gapoktan, seluruh pemimpin kelompok tani dan PPL yang dituangkan dalam buku rencana Gapoktan.

Kegiatan evaluasi dilakukan setiap tahun sekali meliputi evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan hasil kegiatan yang dituangkan dalam buku evaluasi kegiatan sebagai pertimbangan dalam penyusunan rencana kegiatan berikutnya.

b. Penyelenggaraan Pertemuan Rutin

Pertemuan rutin Gapoktan Desa Semugih dilaksanakan setiap bulan minggu pertama bertempat di Kelurahan Desa Semugih yang selalu dihadiri oleh 90 – 100 % pengurus Gapoktan hal ini dibuktikan dengan daftar hadir pertemuan.

c. Penyusunan Rencana Tanam

Penyusunan rencana tanam dilakukan setahun sekali pada pertemuan bulan Juli yang berisi sasaran produksi dan kebutuhan sarana produksi untuk masing masing komoditas dalam satu tahun. Penyusunan rencana tanam dilakukan pada saat satu bulan sebelum musim tanam dimulai yang berisi kebutuhan sarana produksi dalam satu musim tanam.

d. Simpan Pinjam dan Arisan

Salah satu kegiatan Gapoktan yang berguna untuk mengikat dan mengembangkan permodalan kelompok tani adalah simpan pinjam dan arisan. Besarnya simpanan diatur dalam kesepakatan yaitu sebesar Rp. 2.000, besarnya jasa pinjaman sebesar 3% per Bulan.

Kegiatan arisan sebesar Rp. 2.000 dilakukan sebagai upaya untuk mengikat anggota kelompok agar lebih semangat dalam mengikuti pertemuan rutin.



e. Penyaluran Sarana Produksi ( Pupuk, Benih dan Obat – obatan )

Penyaluran sarana produksi dilakukan sesuai dengan Rencana tanam yang bekerjasama dengan Dinas Pertanian Desa Semugih melalui penyuluh pertanian sebagai penyuplai formulator benih dan obat obatan dan distributor pupuk UD Mekar.

f. Kemitraan

Gapoktan menjalin kerjasama kemitraan dengan penyalur pupuk resmi bersubsidi yang ada di Desa Semugih yaitu UD mekar dan mulai tahun 2009 menjadi penyalur resmi pupuk. Dengan produsen benih juga telah terjalin kerjasama dengan Pioner dan DK, demikian pula dengan formulator telah terjalin kerjasama dengan KUD mekar. Guna mendukung pemasaran hasil Gapoktan Desa Semugih juga telah menjalin kerjasama dengan UD. Mekar.

g. Kelompok Wanita Tani.

Anggota kelompok tani wanita bergabung menjadi Kelompok Wanita Tani dengan nama KWT Desa Semugih dengan kegiatan pengelolaan pekarangan dengan tanaman sayuran dan buah-buahan, simpan pinjam, dan sebagai pengolah produk kelompok tani.

## **5. Sarana dan Prasarana Gapoktan Desa Semugih**

Berdasarkan data primer Gapoktan Desa Semugih, sarana dan prasarana gapoktan yang ada di Desa Semugih dapat di deskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Inventaris Gapoktan Desa Semugih**

No.	Jenis Barang	Jumlah
1	Cangkul	28 buah
2	Hand Sprayer	13 buah
3	Tlasar	7buah
4	Emposan tikus	1 buah
5	Sabit	28buah
6	Garu	13buah
7	Soud system	1 unit
8	Meja kayu	3buah
9	Kursi kayu	10 buah
10	Kursi plastik	10 buah
11	Almari	1 buah
12	Tratag	1unit
13	Penyemprot hama	1 unit
14	notebook	1unit

*Sumber: Data Primer Gapoktan Desa Semugih*

### **C. Hasil Penelitian**

Dari hasil pengamatan di lokasi penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

#### **1. Modal Sosial yang Dimiliki**

Modal sosial yang dimiliki oleh seluruh anggota Gapoktan dapat dianalisis dengan melihat kebiasaan pemimpin dan seluruh anggota gapokan bekerja. Modal sosial yang diamati antara lain:

##### **a. Kepercayaan (Trust)**

Sikap saling percaya (trust) sebagai salah satu elemen dari modal sosial adalah merupakan sikap salah satu dasar bagi lahirnya sikap saling percaya yang terbangun antar beberapa golongan komunitas dan merupakan dasar bagi munculnya keinginan untuk membentuk jaringan sosial (networks) yang akhirnya di mapankan dalam wujud pranata

(institution). Kepercayaan merupakan salah satu kunci terpenting untuk menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat.

Di Gapoktan Desa Semugih sikap saling percaya terpupuk karena sikap saling percaya telah ada di masyarakat sejak Gapoktan dibentuk. Selain itu sikap saling percaya tumbuh karena berbagai alasan diantaranya adanya sikap jujur, tanggung jawab, individu yang bersangkutan memiliki kualitas, dan adanya kepercayaan karena sudah saling mengenal. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..tentu saja saya percaya pada jajaran pengurus dan anggota saya. Mereka dapat diandalkan, kemampuan mereka juga baik, dan saya juga yakin mereka jujur”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

”saya percaya kepada pemimpin saya karena dia terbuka dalam segala hal, tanggung jawab, dan dapat diandalkan. Untuk anggota saya percaya karena saya sudah mengenal mereka sejak lama, dan saya yakin aja..”(CW III)

Hal senada juga diungkapkan oleh “TM” selaku anggota bahwa,

“..percaya kepada pemimpin Gapoktan karena memang dia sosok yang dapat dipercaya, saya yakin dia tidak korupsi..”(CW VIII)

Sikap saling percaya (*trust*) meliputi berbagai unsur salah satunya adalah kejujuran. Kejujuran merupakan salah satu latar belakang kuatnya sikap saling percaya di Gapoktan Desa Semugih. Seluruh anggota Gapoktan memiliki kejujuran yang baik, seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..tentu saja anggota Gapoktan disini jujur. Mereka juga tanggung jawab dengan perkataan mereka. Jika memang a ya mereka katakan a. Apalagi masalah uang, mereka selaku memberikan bukti jika berurusan dengan uang. Bukan karena takut, tetapi memang karena sadar”.(CW I)

Hal tersebut juga diungkapkan oleh “KS” oleh ketua kelompok tani bahwa,

“jelas ya tentu saja seluruh anggota Gapoktan jujur. Semua perkataan mereka dapat dibuktikan.”(CW III)

Hal senada juga diungkapkan oleh “JR” selaku anggota,

“kami selalu jujur mas. Lagi pula buat apa bohong, orang juga untuk kita akhirnya. Apalagi soal uang, mending tidak lah mas, buat malu”.(CW IV)

Selain kejujuran sikap toleransi juga merupakan unsur lain yang melatar belakangi sikap saling percaya di Gapoktan Desa Semugih. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“sejauh yang saya amati mereka tidak pernah bertengkar. Jika ada kesalahan mereka juga dibawa enteng, dirembug, lalu perbaiki lagi. Itu yang membuat saya senang. Artinya ya itu”. (CW I)

Hal senada juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..toleransi di Gapoktan ini menurut saya baik ya mas. Asalkan memang kesalahan bukan merupakan kesalahan yang disengaja, kita selalu memaafkan..”(CW II)

Hal senada juga diungkapkan oleh “KN” selaku anggota bahwa,

“..kita saling memaafkan mas. Misal dalam bekerja salah kita juga maklum orang sudah tua. Asalkan tidak disengaja. Banyak pikiran mikir butuh mas..”(CW V)

Selain unsur tersebut, unsur lain saling percaya yang ada pada Gapoktan Desa Semugih adalah sikap menghargai. Seperti seperti yang diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

”..saya selalu menghargai berbagai usulan, begitu pula seluruh anggota. Alhamdulillah nasehat saya menular..”(CW III)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..mereka saling menghargai, contoh kecil mereka sudah pintar untuk rapat. Mereka saling menghargai usulan, tidak urakan, dan usul usul nya pun dengan cara yang baik..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh ”JR” selaku anggota bahwa,

”masalah ngajeni saya selalu ngajeni mas. Adat disini sudah seperti itu. Selain itu saya juga tidak mau diperlakukan asal mas. Bicara pun sebisa saya saya boso”.(CW IV)

Berdasarkan hasil responden sikap saling percaya di Gapoktan Desa Semugih sudah kuat. Terjalin sikap saling percaya antara anggota, jajaran pengurus, dan pemimpin. Hal ini dilandasi kejujuran dari seluruh anggota Gapoktan yang baik. Disamping itu sikap toleransi tinggi pemimpin dan anggota semakin memperkuat sikap saling percaya diantara mereka. Sikap saling percaya semakin kuat berkat bagus nya sikap menghargai antar anggota, jajaran pengurus dan pemimpin.

#### **b. Jaringan Sosial**

Jaringan sosial adalah hubungan antar individu atau anggota dalam sebuah kerjasama untuk mencapai tujuan dan kesepakatan. Artinya jika organisasi terisolasi atau bekerja sendiri dan hanya mengapung di masyarakat maka organisasi tersebut tidak akan berkembang. Dari segi

internal sama halnya jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki kerja sama yang baik maka hasilnya juga akan nihil. Unsur unsur jaringan sosial meliputi partisipasi, solidaritas, kerjasama, dan hubungan timbal balik.

Di Gapoktan Desa Semugih antusiasme dari anggota Gapoktan dalam berkegiatan sangat tinggi. Oleh sebab itu partisipasi berkegiatan pun juga ikut meninggi. Hal serupa juga diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“..antusiame anggota untuk berkegiatan tinggi. Sebab bidang pertanian merupakan mata pencaharian mayoritas penduduk disini. Otomatis partisipasi anggota untuk terlibat dalam setiap kegiatan Gapoktan juga tinggi..”(CW I).

Hal senada juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..anggota antusias sekali mas. Sebab mereka sudah tahu kalau kegiatan pertanian di bawah Gapoktan hasilnya lebih bagus.” (CWIII)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “TM” selaku anggota bahwa,

“..kita selalu semangat mas setiap kegiatan. Sebab kerja saya sehari ya petani. Kalau tambah difasilitasi ya tentu senang.” (CW VIII)

Hal ini membuktikan partisipasi bagus dari anggota Gapoktan Desa Semugih. Masing masing anggota sudah memiliki kesadaran untuk turut serta terlibat dalam kegiatan Gapoktan karena merasa sudah merupakan sebuah kebutuhan. Kesadaran untuk turut berpartisipasi ini dilandasi oleh mata pencaharian sehari hari anggota sendiri yaitu sebagai petani. Anggota Gapoktan ini memiliki pemikiran menjadi petani tidak difasilitasi saja mau apalagi petani yang difasilitasi tentu saja menjadi semakin semangat.

Di Gapoktan Desa Semugih ini partisipasi anggota untuk turut serta berkegiatan dalam sebuah organisasi mendasari munculnya solidaritas pada anggota dan meningkatnya kualitas kerjasama anggota dalam bekerja. Solidaritas dan kerjasama anggota dalam bekerja selalu terjaga. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..kerjasama mereka bagus, buktinya dalam bekerja misalnya anggota selalu komunikasi dan melaporkan perkembangan kerjanya. Dan hal ini berjalan alami tanpa saya arau pengurus memberikan perintah..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..tentu saja anggota kami dapat bekerja sama. cepat, tanpa banyak tanya, hasil bagus.”(CW II)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “JR” selaku anggota bahwa,

“ya tentu saja mas. Kalau kita tidak kerja sama ya tidak cepat selesai. Kami sudah biasa kerja bareng, jadi malah tidak enak kerja sendiri”.(CW IV)

Kelengkapan unsur ini belum serta merta menandakan jaringan sosial yang baik dari anggota Gapoktan. Seperti yang diungkapka oleh ”SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

”..para anggota sebenarnya memiliki hubungan yang baik. Kerjasama mereka bagus, tetapi mereka belum bisa membuat kerjasama dengan orang luar. Kemampuan komunikasi mereka belum bagus. Ya maklum mas terkadang juga kurang profesional.”(CW I)

Ketua Gapoktan menandaskan bahwa jaringan sosial anggota Gapoktan cukup baik, akan tetapi dirasa belum lengkap dan masih memiliki kekurangan yakni skala kerja sama yang kurang luas, dan kurangnya profesionalisme dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa jaringan sosial Gapoktan Gapoktan desa masih perlu peningkatan. Seperti yang diungkapkan oleh "KS" selaku ketua kelompok tani bahwa,

"..anggota kami mampu bekerja sama, solid, tetapi seperti yang dikatakan oleh ketua kemarin anggota kami belum bisa keluar. Maksudnya kurang luas jaringannya. Belum bisa menciptakan hubungan dengan orang luar, dan komunikasi mereka juga belum bagus. Artinya masih perlu ditingkatkan mas"(CW III).

Disamping dimensi jaringan sosial tersebut diatas, Gapoktan Desa Semugih memiliki dimensi jaringan lain yaitu tekad. Tekad adalah sebuah hal yang mendorong individu untuk mencapai sebuah tujuan. Unsur tekad meliputi daya juang untuk bekerja, kesungguhan, kerelaan untuk berkorban untuk organisasi demi sebuah tujuan, keberanian, dan pantang menyerah.

Seperti yang diungkapkan "SK" selaku ketua Gapoktan bahwa,

"..yang saya salut dari mereka adalah kegigihan mereka dalam bekerja. Semangat terus, ini memacu rekan-rekan yang lain juga bersemangat. Misal gagal menanam tanaman baru, jahe misalnya, mereka terus coba terus. Cari info, coba lagi, cari info, coba lagi. Ini bagus dan menular ke yang lain.."(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh "SD" selaku ketua kelompok tani,

"..semangat mereka luar biasa. Tidak hanya yang muda, yang tua pun juga. Semangat mereka ditunjukkan dengan kerja keras dalam bekerja.."(CW II)



Hal senada juga diungkapkan oleh “TM” selaku anggota,

“..kalau kami jelas semangat. Pekerjaan kami kan petani, jadi ada kegiatan pertanian gini ya tambah seneng. Apalagi bisa dapat hasil bagus. Jadi setiap kegiatan kami selalu berusaha ikuti.”(CW VIII)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan ketua kelompok tani “KS” bahwa,

“..budaya disini memang gigih, pantang menyerah. Meskipun modal dengkul, kami tetap berusaha. Dalam bekerja pun begitu, yang penting berusaha, gigih, pasti ada hasil..”(CW III)

Berdasarkan jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa jaringan sosial Gapoktan Desa Semugih cukup bagus namun masih memiliki unsur unsur yang perlu ditingkatkan. Anggota Gapoktan memiliki antusiasme nekerja yang bagus sehingga partisipasi untuk terlibat dalam berkegiatan juga tinggi. Selain itu kerjasama dari anggota, jajaran, dan pemimpin juga tergolong bagus. Bagusnya kerjasama dari anggota Gapoktan ini menguatkan solidaritas antar anggota Gapoktan. Anggota Gapoktan memiliki tekad yang kuat dalam bekerja. Kerelaan untuk bekerja keras, kesungguhan, semangat, kegigihan, dan sikap pantang menyerah membuat tujuan dari kegiatan Gapoktan menjadi lebih mudah tercapai. Meskipun demikian seperti yang diungkapkan oleh ketua Gapoktan, masih perlu peningkatan skala kerjasama dari anggota Gapoktan dengan meningkatkan kemampuan komunikasi dan profesionalisme kerja.

### c. Pranata sosial

Pranata sosial adalah suatu sistem tata kelakuan dan hubungan yang berpusat kepada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi kompleks-kompleks kebutuhan khusus dalam kehidupan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa dalam sebuah pranata sosial terdapat dua hal yang utama, yakni aktivitas untuk memenuhi kebutuhan dan norma yang mengatur aktivitas tersebut. Pranata meliputi nilai-nilai yang dimiliki bersama, norma norma dan sanksi-sanksi, serta aturan-aturan.

Di Gapoktan Desa Semugih terdapat nilai nilai yang selalu diusung dan norma norma yang berlaku sebagai sebuah kebudayaan jawa. Sopan santun dan tata krama dalam bertindak dan berbahasa sangat diutamakan agar tetap menjadi sebuah kebiasaan sehari hari dan tidak luntur termakan zaman. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh "SK" selaku ketua Gapoktan bahwa,

"..kami sangat menjaga budaya tradisional mas. Sopan santun bertindak berbicara selalu saya utamakan. Saya pun juga selalu menghimbau begitu, agar kepada siapa pun boso, sopan. sebab budaya masyarakat disini seperti ini. Dan menurut saya semua orang disini juga menyadari ini.."(CW I)

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh "SD" selaku ketua kelompok tani bahwa,

"..mungkin disini masih pedesaan, jadi adat kejawennya masih kuat. Sopan santun, gotong royong, alhamdulillah disini masih ada mas. jadi ya sopan santun sangata diutamakan disini, meskipun saat kerja atau apa. Lagi pula juga malu mas, rikuh juga misal ngomong dengan orang lain ngoko.."(CW II)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

”..kebudayaan disini masih kuat mas. dapat dilihat sendiri kita bekerja tidak hanya untuk cari uang, tetapi juga cari teman, dan cari senang. kebersamaan, dan tata karma masih bagus. Misal tidak boso dengan sesama pengurus Gapoktan, atau absen rapat rasanya tidak enak mas, malu juga.”(CW III)

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa norma yang berlaku di Gapoktan Desa Semugih berdasarkan dari agama dan budaya tradisional setempat. Anggota Gapoktan sangat menjunjung nilai kebersamaan dan sopan santun. Sopan santun bertindak dan berbicara dijunjung tinggi untuk memelihara rasa saling menghormati antar anggota maupun antar warga masyarakat. Kebudayaan tradisional juga masih kuat ditunjukan dengan adanya penggunaan bahasa jawa sebagai bahasa sehari dan bahasa dalam berorganisasi.

## **2. Peran Pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial**

Peran pemimpin dalam mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih dapat diidentifikasi dengan melihat perilaku dan kebiasaan pemimpin dan anggota dalam bekerja organisasi, antara lain:

**a. Prakarsa Pemimpin dalam Kegiatan Organisasi Gabungan Kelompok Tani.**

Organisasi merupakan sebuah kegiatan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama mengarah pada tujuan bersama di bawah kewenangan dan pemimpin. Untuk mencapai tujuan bersama tersebut diperlukan sebuah upaya dalam bentuk kegiatan. Kegiatan organisasi akan bernilai positif jika dapat memberikan dampak bagi organisasi dan berjalan dengan lancar sesuai yang direncanakan. keberadaan kegiatan positif di dalam organisasi secara otomatis membuat anggota organisasi lebih berdaya. Prakarsa pemimpin organisasi dalam menciptakan kegiatan organisasi sangat berpengaruh pada bobot kegiatan yang akan dibuat.

Di Gapoktan Desa Semugih banyak cara dilakukan oleh pemimpin dalam prakarsanya di dalam menciptakan kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan modal sosial dalam organisasi, diantaranya adalah pemimpin berperan sebagai perencana kegiatan dan koordinator kegiatan, hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh “SK”, selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..saya yang merencanakan program, program program modal sosial seperti yang mas bicarakan ide awal dari adanya program merupakan permintaan dari anggota. Dari permintaan anggota itu kemudian dipertimbangkan, oleh saya dan para pemimpin kelompok tani masing masing dusun di Desa Semugih. kegiatannya petani mandiri, petani teladan, pelatihan ceramah, dan peningkatan disiplin” (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

“..kegiatan pengembangan kemampuan anggota organisasi berawal dari permintaan anggota, kemudian direncanakan oleh pemimpin Gapoktan dan kami. Pemimpin Gapoktan memberikan arahan tentang tujuan yang harus dicapai dan batasan batasannya.” (CW II)

Senada dengan pernyataan tersebut “EK” selaku anggota mengungkapkan bahwa,

“kegiatan organisasi dari pemimpin Gapoktan mas. Kita yang usul kemudian yang ngrencana para pemimpin. Kita tahu jadi aja. Seperti petani mandiri kita juga yang mengusulkan” (CW VII)

Terdapat macam macam bentuk kegiatan yang dibuat sebagai upaya peningkatan modal sosial anggota Gapoktan, seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“..dalam upaya pengembangan sikap dan kebiasaan anggota, Gapoktan telah menciptakan program petani teladan, tutorial komunikasi, petani mandiri, dan peningkatan disiplin kerja. Dan hingga kini masih berjalan, dan alhamdulillah hasilnya mulai terasa..” (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani,

“..Gapoktan memiliki program petani mandiri, dan petani teladan untuk mengembangkan sikap dari anggota.”(CW II)

Bentuk kegiatan yang diwujudkan dalam upaya peningkatan modal sosial antara lain petani teladan, petani mandiri, turorial komunikasi, dan penanaman profesionalitas kerja.

Cara lain yang diterapkan pemimpin sebagai wujud prakarsanya dalam kegiatan peningkatan modal sosial organisasi adalah sebagai koordinator utama dan penanggung jawab semua program organisasi. Pemimpin sebagai pengontrol dan pengarah keberlangsungan kegiatan di dalam organisasi. Cara ini juga diterapkan dalam organisasi gabungan kelompok tani, sebagaimana diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“Agar setiap kegiatan berjalan lancar saya selalu mengkoordinasi semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi baik sebelum dan sesudahnya. Seperti program latihan bicara saya biasa kontrol di lapangan saya lakukan dengan turun langsung, sambil melihat lihat kelangsungan program. Dengan ke lapangan saya dapat memberikan arahan langsung kalau ada yang kurang pas, dan dapat bahan untuk dibahas ketika rapat. Kalau di luar lapangan saya selalu menanyakan tentang kegiatan itu kepada anggota, sudah pas atau belum paling seperti itu.”(CW I)

Hal serupa juga di ungkapkan oleh “KN” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“Sebelumnya semua anggota yang terkait kegiatan biasa malamnya dikumpul dulu, lalu diberikan arahan. Pak pemimpin biasanya selalu ikut berkegiatan dan langsung mengawasi kegiatan sendiri. Kalau ada keperluan lain baru bergantian dengan orang lain, biasanya para ketua kelompok tani.”(CW V)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“Biasanya kami bersama langsung ke lapangan dalam setiap kegiatan Gapoktan. Kadang juga bergantian. Kontrol kami lakukan agar hasil kegiatan benar benar dapat dirasakan oleh anggota juga agar dapat mengarahkan secara langsung.”(CW II)

Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa pemimpin turut berprakarsa dalam kegiatan peningkatan modal sosial di Gapoktan. caranya adalah dengan pemimpin merencanakan kegiatan organisasi bersama jajarannya berdasarkan usul dari para anggota Gapoktan. Usul dari para anggota Gapoktan tersebut dikaji bersama hingga tercipta suatu kegiatan. Kegiatan kegiatan yang dimunculkan diantaranya petani mandiri, petani teladan, tutorial komunikasi dan penanaman profesional kerja anggota. Ketika kegiatan tersebut berlangsung pemimpin bertindak selaku koordinator kegiatan guna menjamin kelancaran dan efektifitas kegiatan. Pemimpin juga melakukan kontrol secara langsung ke lapangan agar dapat melihat secara langsung perkembangan kelangsungan kegiatan Gapoktan, serta dapat melihat berbagai kekurangan yang perlu diperbaiki.

**b. Kontrol Pemimpin Terhadap Organisasi**

Di dalam upaya menjaga keteraturan kegiatan di dalam organisasi maka diperlukan sebuah kedisiplinan. Mendisiplinkan anggota organisasi dengan memberikan batasan dan tuntutan terhadap anggota organisasi menggunakan tekanan termasuk dalam tindak kepemimpinan otoriter yang memberikan dampak negatif terhadap organisasi dan anggota organisasi sendiri. yaitu anggota organisasi kurang mampu mengembangkan diri, selain itu anggota organisasi merasa minder, tertekan, dan menjalankan pekerjaan secara terpaksa. Tugas pemimpin adalah menjaga organisasi selalu kondusif dan tetap produktif.

Dalam organisasi Gapoktan memberlakukan sebuah aturan yang dibuat berdasarkan keputusan bersama. Aturan dibuat untuk meminimalkan hal hal negatif untuk organisasi. pembuatan aturan di dalam organisasi ini juga termasuk dengan sanksi yang berlaku bagi sang pelanggar. Pemimpin bertugas sebagai pengadil terjadinya sebuah pelanggaran. Pemimpin diberikan hak penuh oleh anggota organisasi untuk memberikan sanksi ataupun kebijakan terkait sebuah pelanggaran aturan disemua kegiatan. Seperti yang diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

“saat terjadi pelanggaran ya yang memberikan sanksi pemimpin Gapoktan. Biasanya berupa teguran langsung. Jarang memberikan sanksi berat, karena ini kan di desa. Jadi mungkin agak perkewuh kalau memberikan sanksi berat”.(CW II)

Hal serupa diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“saya yang dipercayakan memberikan sanksi bagi pelanggar. caranya biasanya saya memberikan teguran langsung, kemudian saya beritahukan kesalahan pelanggar. Kalau pelanggarannya sudah berat yang mengambil keputusan saya serahkan kepada semua. Tetapi sejauh ini belum ada pelanggaran yang benar benar serius, dan masih bisa di kontrol dengan omongan.”(CW I)

Disamping sebagai pengadil dalam sebuah pelanggaran, Dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi pemimpin memberikan batasan batasan dalam berkegiatan. Sebagai bentuk upaya peningkatan modal sosial pemimpin cenderung memberikan himbaunan yang diberikan bersifat normatif dan batasan hanya diberika pada hal yang berpotensi negatif bagi organisasi. Tujuannya adalah agar menjadi sebuah kebiasaan baik dan dapat menular dalam kehidupan bermasyarakat. Seperti yang di ungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan, bahwa,



“saya tidak memberikan batasan dalam bekerja selama masih dalam positif. saya hanya selalu menekankan kerja keras dan sopan santun sekalipun itu bekerja sama dengan pihak kita sendiri.” (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “JR” selaku anggota, bahwa:

“...dalam hal perilaku kita diminta untuk menjaga sikap, baik perbuatan dan perkataan. Ya intinya sopan santun mas”. (CW IV)

Hal senada juga diungkapkan oleh “KN” selaku anggota, bahwa,

“pemimpin selalu minta kita menjaga sikap dalam bekerja, biar kita terbiasa. Maksudnya terbiasa, terbiasa dalam sehari hari. Sopan dalam bicara, dan tingkah laku tidak neko neko”.(CW V)

Untuk hal hal positif pemimpin selalu memberikan dukungan terhadap anggotanya. Banyak hal yang dapat dilakukan salah satunya memberikan motivasi agar tetap menjaga prestasi kerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

“pemimpin selalu memberi imbalan setiap kegiatan sukses. Ya misalnya bibit pohon gratis, bibit gratis, dan alat pertanian lain”. (CW III)

Hal senada juga diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..saya selalu memberikan motivasi kepada anggota, baik berupa nasehat dan pujian supaya tetap semangat disetiap kegiatan. Untuk imbalan sebenarnya saya hanya perantara saja, itu milik organisasi. tujuannya ya sama agar lebih semangat lagi.”(CW I)

Hal serupa diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“pemimpin selalu memeberikan nasehat yang baik bagi kami, khususnya bagi kelompok tani kami. Pemimpin selalu meminta kami untuk lebih maju lagi, contohnya ya itu meningkatkan kualitas, hasil, jumlah tani tiap tahun.”(CW III)

Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa kontrol yang dilakukan oleh pemimpin untuk organisasi gabungan kelompok tani ini adalah pemimpin bertindak sebagai pengadil dalam sebuah pelanggaran aturan organisasi, dimana aturan organisasi tersebut dibuat sebelumnya berdasar kesepakatan bersama. Disamping sebagai pengadil dalam sebuah pelanggaran, pemimpin memberikan himbauan yang bersifat normatif dan batasan kepada anggota terhadap beberapa hal yang berpotensi negatif bagi organisasi. Seperti misalnya pemimpin menekankan sopan santun didalam bekerja baik perkataan maupu perbuatan, tujuannya agar menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari hari. Untuk hal hal positif pemimpin selalu dukungan salah satunya memberikan motivasi. Motivasi diberikan dalam berbagai macam bentuk mulai dari nasehat, pujian lisan, hingga imbalan berupa barang secara fisik. Tujuannya yaitu agar anggota tetap semangat dan meningkatkan prestasinya dalam berkegiatan didalam organisasi.

**c. Pemimpin dalam Pengambilan Partisipasi Keputusan**

Kemajemukan karakter dan pikiran di dalam sebuah organisasi akan banyak menimbulkan masalah dan perbedaan pikiran. Adanya masalah dan perbedaan pikiran ini akan berdampak buruk bagi organisasi jika tidak ada sebuah tindakan yang tepat. Pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab di dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu seorang pemimpin sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan mengatasi masalah. Pengambilan keputusan adalah sebuah

proses memilih diantara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah.

Sebagai kontribusi pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk organisasi Gapoktan ini ditempuh dengan beberapa langkah yakni mencerna masalah, identifikasi alternatif, menentukan prioritas dan mengambil langkah. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

”saya selalu mengupas masalah bersama-sama dengan para pemimpin kelompok tani dan perwakilan anggota. kemudian saya berikan alternatif jalan keluar. Semua bebas berpendapat dan mendebat asal dengan cara benar dan beralasan. Dari alternatif itu saya menentukan keputusan yang paling menguntungkan. Misalnya pada saat penentuan anggaran belanja Gapoktan”. (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “EK” selaku anggota, bahwa,

“pemimpin Gapoktan selalu mengadakan rapat untuk menyelesaikan masalah atau menentukan sebuah kebijakan, kami diberikan alternatif jalan keluar, kemudian kami di berikan waktu untuk memberikan saran. Baru keputusan diambil oleh pemimpin sebagai solusi yang dianggap paling pas. seperti saat pengadaan alat pertanian.”(CW VII)

Dengan demikian berdasarkan jawaban dari responden, fokus pengambilan keputusan dalam organisasi Gapoktan terletak pada kemampuan menganalisis situasi dengan memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat dituntaskan. Sebuah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai dari konsekuensi yang mungkin terjadi melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Sebagai bentuk apresiasi dan kepercayaan terhadap anggota Gapoktan, pemimpin Gapoktan memberikan kesempatan anggota Gapoktan untuk turut serta memberikan saran untuk menciptakan sebuah

usulan. Partisipasi pemimpin dalam pengambilan keputusan sebagai pemberi pilihan, penentu prioritas, dan sebagai pengambil sebuah ketetapan sebagai suatu jalan keluar hasil mufakat.

**d. Sumber Informasi Organisasi**

Untuk dapat menggerakkan organisasi dan memperoleh keibawaan dari anggota organisasi seorang pemimpin harus memiliki superioritas tertentu. Dengan adanya kemampuan lebih tersebut pemimpin dapat berperan sebagai pembeda dan narasumber khusus bagi anggotanya. Pemimpin dapat menularkan ilmu dan informasi yang dibutuhkan guna kemajuan organisasi dan anggotanya.

Dalam organisasi Gapoktan ini, pemimpin bertindak sebagai narasumber dan pembeda bagi anggotanya khususnya dalam bidang pertanian dan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh “TM” selaku anggota,

“pemimpin Gapoktan selalu memberikan info terbaru, dalam semua hal. Tidak hanya dalam bidang pertanian, tapi semua. Misalnya perkembangan pasar, cara berternak, banyak. Saya juga sering bertanya kepada pemimpin bila saya kurang tahu dalam suatu hal. Seperti pada kegiatan petani mandiri pemimpin yang bertindak sebagai guru mas” (CW VIII)

Hal senada juga di ungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani,

“karena pemimpin Gapoktan yang sering mendapat ilmu dari pelatihan, pemimpin Gapoktan menjadi lebih tahu dan dapat menjadi sumber info untuk kami.”(CW II)

Keterangan serupa juga diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“saya selalu memberikan informasi terbaru kepada anggota dalam semua hal. Apalagi ilmu baru tentang pertanian. bila ada yang kurang jelas saya selalu terbuka bagi siapa saja untuk bertanya”.(CW I)

Disamping sebagai narasumber pemimpin juga bertindak sebagai pembenar, untuk mengatasi ketidakpastian informasi atau ilmu. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua, bahwa,

“saya selalu memberikan informasi dengan bukti agar semuanya jelas, saya juga selalu terbuka bila ada pertanyaan dari anggota saya”(CW I)

Hal serupa juga diungkap oleh “KN” selaku anggota Gapoktan, bahwa,

“saya lebih puas bertanya kepada pemimpin bila saya belum jelas, karena menurut saya pemimpin itu bisa lebih dapat dipercaya”(CW V)

Keterangan serupa juga diungkapkan oleh “KS”, selaku ketua kelompok tani, bahwa,

“saya selalu bertanya kepada pemimpin Gapoktan bila saya belum mendapat kejelasan misalnya tentang harga pupuk dan bahan pertanian lainnya”. (CW III)

Berdasarkan beberapa jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan tertentu dalam berbagai bidang, khususnya dalam bidang pertanian dan organisasi sehingga pemimpin dapat bertindak sebagai narasumber dan pembenar bagi anggotanya. Pemimpin organisasi selalu terbuka dalam semua pertanyaan dan dapat memberikan jawaban yang dapat dipercaya. Pemimpin Gapoktan juga

merupakan narasumber dalam program tutorial komunikasi dan petani mandiri.

**e. Duta Organisasi dengan Pihak Luar**

Tidak ada organisasi yang bergerak dalam suasana terisolasi yang artinya tidak ada organisasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan. Pemeliharaan hubungan dengan pihak luar menjadi penting karena akan berdampak pada citra organisasi itu sendiri di mata masyarakat dan organisasi lain. Pemimpin sebagai puncak organisasi yang bertugas menjadi duta organisasi dalam berbagai hubungan dengan organisasi luar. Sebagai duta organisasi fungsi pemimpin tidak hanya pada pemeliharaan hubungan baik saja tetapi juga sebagai juru bicara dan negosiasi. Dalam Gapoktan Desa Semugih, Seperti yang diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

“pemimpin bertindak sebagai juru bicara dalam berbagai kerjasama, misalnya pada saat mendapat tinjauan dari penyuluh...”(CW II)

Hal serupa juga diungkap oleh “SK” selaku ketua Gapoktan, bahwa,

“dalam hubungan pihak luar biasanya saya yang menjadi juru bicara. Seperti kegiatan pengembangan sikap ini saya bekerja sama dengan penyuluh pertanian untuk memberikan dukungan. Bukannya saya tidak percaya dengan anggota lain tetapi secara pribadi saya ingin tetap menjaga hubungan baik dengan pihak luar.”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KN” selaku anggota bahwa

“..yang biasa menanggapi tamu ya pemimpin Gapoktan. Pidato pidato juga biasanya dia”. (CW V)

Di samping sebagai juru bicara dalam hubungannya dengan pihak luar, pemimpin bertindak sebagai negosiator hal ini seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“saya sendiri yang menjalankan proses negosiasi misalnya dalam proses pencairan proposal bantuan kemudian dalam hal pengadaan alat”.(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“negosiasi dengan pihak luar dilakukan oleh pemimpin sendiri, misalnya dalam proses tawar menawar harga pupuk, harga bibit, dan lain-lain,”(CW III)

Berdasarkan beberapa jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin Gapoktan Desa Semugih memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga pemimpin menjadi duta organisasi baik untuk kegiatan di luar organisasi dan kerjasama dengan pihak luar. Disamping itu pemimpin juga bertindak sebagai negosiator, tugasnya menaikkan posisi tawar Gapoktan sehingga bisa mendapat banyak keuntungan hasil dari adanya relasi dengan pihak luar.

#### **f. Teladan dalam Organisasi**

Idealnya dalam sebuah organisasi mempunyai pemimpin yang bisa menjadi teladan yang baik, tujuannya agar anggotanya memiliki contoh yang pantas untuk diikuti baik dari sifat, intelegensi, dan mentalnya. Hal ini disebabkan karena pemimpin merupakan pucuk tertinggi dari sebuah organisasi yang sama artinya pemimpin merupakan simbol dari sebuah organisasi.

Dalam organisasi Gapoktan pemimpin dijadikan sebagai teladan bagi seluruh anggotanya, seperti yang diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani, bahwa,

”contoh tentu saja pemimpin karena beliau yang memberikan banyak ajaran. Tentang komunikasi, pertanian, cara berorganisasi, banyak mas..”(CW II)

Hal senada juga diungkapkan oleh “JR”, selaku anggota bahwa,

”yang biasa kita ikuti yang pak pemimpin. Cara dia mudah diikuti mudah diterima. Dia kan juga yang memberikan pengajaran tentang cara ngomong, pertanian, wirausaha jadi bagi kami untuk urusan ini dia teladan kami..”. (CW IV)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani,

“..yang dicontoh ya pemimpin Gapoktan. Kebiasaan pemimpin dalam organisasi banyak ditiru oleh anggota, contohnya seperti, anggota biasa ngomong ngomong dulu sebelum kegiatan. Dulu boro boro, datang saja telat..” (CW III)

Berdasarkan beberapa jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi Gapoktan pemimpin Gapoktan dijadikan teladan seluruh anggota organisasi. bagi anggota Gapoktan kecakapan pemimpin dalam berbagai bidang dan caranya berorganisasi membuat pemimpin Gapoktan menjadi panutan mereka. Wujudnya adalah kebiasaan kebiasaan baik yang dimiliki oleh pemimpin Gapoktan mulai diikuti oleh anggota Gapoktan.



### **3. Tipe Kepemimpinan Pemimpin dalam Gapoktan**

Tipe kepemimpinan dalam sebuah organisasi secara garis besar terbagi menjadi 5, yaitu tipe paternalistik, tipe otokratik, tipe paternalistik, tipe kharismatis, tipe *laizzes faire*, dan tipe demokratis. Kelima tipe tersebut dapat diidentifikasi dengan melihat perilaku dan kebiasaan pemimpin terhadap anggotanya dan cara bekerja baik didalam organisasi maupun diluar organisasi, diantaranya:

#### **a. Aturan dan Sanksi yang Diberlakukan Pemimpin Terhadap Anggota Organisasi**

Aturan dan larangan perlu diterapkan terhadap anggota, untuk membedakan mengenai hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Namun dalam menerapkan aturan aturan dan larangan perlu dilakukan berhati hati, karena jika hal tersebut dilakukan dengan paksaan dan bersifat kaku anggota tidak bisa merespon dengan baik maksud dan tujuan positif yang ingin disampaikan.

Dalam Gapoktan Desa Semugih aturan dibuat secara bersama sama, dan disepakati bersama sehingga tidak menjadikan sebuah paksaan. Meskipun begitu, pada pelaksanaanya pemimpin yang diberikan wewenang memberikan sanksi, memberlakukan aturan aturan tersebut tidak kaku. Pemimpin masih memberikan toleransi dan mempertimbangkan situasi. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“dalam memberi sanksi saya tidak memaksakan dan melihat situasi, organisasi ini bukan milik saya. Selama tidak merugikan organisasi dan anggota lain biasanya saya hanya memberikan teguran. Tetapi saya juga selalu memberikan nasehat kepada anggota untuk selalu sopan dan menjaga tindakan” (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa;

“ada aturan yang berlaku, tapi pemimpin tidak saklek pada aturan. Selama positif dan tidak melenceng jauh, kami dibebaskan untuk melakukan apapun.”(CW II)

Hal senada diungkapkan oleh “KN” sebagai anggota, bahwa,

“pemimpin selalu memberikan nasehat kepada semua, jadi hampir tidak ada yang melanggar. Kalau ada yang melanggar aturan itupun tidak berat, jadi paling ditegur saja.”(CW V)

Diketahui bahwa di dalam organisasi terdapat aturan yang dibuat dan disepakati oleh seluruh anggota Gapoktan itu sendiri. Tujuannya adalah agar setiap anggota tahu secara detail dan tidak terbebani dengan aturan itu sendiri karena aturan itu merupakan buatan mereka sendiri. Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa setiap pelanggaran ditindaklanjuti oleh pemimpin. Pemimpin Gapoktan memiliki toleransi tinggi, dapat diketahui saat memberikan sanksi pemimpin selalu mempertimbangan situasi dan kondisi pelanggaran. Disamping itu pemimpin selalu bertindak preventif dengan selalu memberikan nasehat sebelum berkegiatan, sehingga anggota sendiri lebih bisa mengontrol diri.

## **b. Sikap Pemimpin dalam Memimpin**

Sikap pemimpin dalam organisasi terhadap anggota dapat mempengaruhi kinerja dan kebersamaan organisasi. sikap yang terlalu keras berpotensi menimbulkan keributan begitu pula sebaliknya sikap yang terlalu permisif juga berpengaruh kepada kurangnya rasa tanggung jawab kepada anggota. Sikap yang lebih menusiawi kepada anggota lebih dapat diterima karena anggota merasa lebih dihargai, baik tindakan dan tutur kata.

Dalam Gapoktan Desa Semugih ini, pemimpin berusaha untuk selalu bersikap sopan dan menghormati kepada siapa pun, dan meski apa yang menjadi keinginannya belum terpenuhi. Sebagaimana diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

”..saya selalu berusaha boso mas, meskipun saya menyuruh. Rasanya kurang enak, lagi pula itu sudah merupakan adat disini..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani,

“pemimpin Gapoktan selalu bersikap sopan, tidak pernah dia membentak, kita juga biasa guyon dengan dia.”(CW III)

Hal serupa juga diungkapkan “TM” selaku anggota,

”selama ini saya tidak pernah dibentak mas, bahkan kita sering guyon guyon bersama. Dia juga sopan dengan siapapun, bahkan dengan anak kecilpun dibasani. Dia juga mudah akrab dengan orang baru..”(CW VIII)

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin bersikap baik kepada semua anggota. Pemimpin Gapoktan mengedepankan sopan santun baik bertingkah dan berbahasa kepada

siapapun. Himbauan juga juga selalu diberikan kepada anggota Gapoktan untuk menerapkan sopan santun di kehidupan sehari-hari agar menjadi sebuah kebiasaan yang baik.

**c. Dukungan Terhadap Anggota Organisasi**

Dukungan terhadap anggota merupakan salah satu ciri dari pola pengasuhan demokratis. Dukungan yang diberikan pemimpin terhadap anggota akan memberikan dampak positif terhadap anggota, yaitu adanya rasa percaya diri untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Banyak cara yang dapat dilakukan pemimpin untuk memberikan dukungan terhadap anggota, salah satunya ialah dengan memberikan pengarahan terhadap apa yang akan dilakukan oleh anggota dan memberinya penghargaan ketika melakukan hal positif, sebagaimana yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan, bahwa,

“Saya selalu memberikan dukungan penuh kepada anggota saya, dengan memberikan pengarahan-pengarahan setiap apa yang dilakukan oleh anggota. Jika mereka berprestasi maka saya berikan pujian, bahkan imbalan. Contohnya proyek pembibitan kemarin, seperti berikan imbalan masing-masing 10 bibit jati. Tidak banyak tapi itu membuat mereka merasa dihargai”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh bahwa “JR” selaku anggota,

”pemimpin selalu mendukung dalam melakukan apapun selama itu positif. Kita juga selalu diberi nasehat untuk bekerja. Kita juga diberikan imbalan jika kegiatan kita berhasil”(CW IV)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KN” selaku anggota bahwa,

“..pemimpin selama yang dikerjakan baik, selalu mendukung. Kami sering mendapat imbalan jika kegiatan kita berhasil”.(CW V)

Wujud lain yang diterapkan sebagai wujud dukungan adalah memberikan kebebasan untuk aktivitas bekerja namun tetap sesuai dengan tujuan dan target, namun tetap memberikan pengawasan. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“saya memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara mereka, namun tetap saya awasi. Asalkan tetap sopan, sesuai tujuan dan bertanggung jawab. Saya malah senang”(CW I)

Hal tersebut juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..saya dibebaskan untuk bekerja sesuai cara saya. Pemimpin hanya menghimbau yang utama tetap sopan dan tanggung jawab.”(CW III)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin Gapoktan memberikan dukungan penuh terhadap seluruh anggotanya. Cara memberikan dukungan meliputi memberikan kebebasan untuk bekerja selama masih sesuai dengan tujuan, memberikan pengawasan terhadap aktivitas kerja anggota, dan memberikan penghargaan bagi anggota yang bekerja berhasil berprestasi.

#### **d. Pendelegasian Tugas Kepada Anggota**

Pendelegasian tugas yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja sebagai perwujudan kerjasama. Namun pendelagasian tugas harus bertolak ukur pada kemampuan pengemban tugas, beban tugas, dan lama waktu kerja. Setiap anggota memiliki kemampuan masing masing sehingga tidak dapat disamakan. Pendelegasian tugas yang tepat akan membuat kerja lebih efektif dan efisien.

Dalam Gapoktan Desa Semugih, pendelegasian tugas dilakukan pemimpin secara realistis dan lebih praktis. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani,

“dalam memberikan tugas saya mempertimbangkan kemampuan orang yang saya beri beban tugas, selain itu saya juga mempertimbangkan kondisi sebenarnya memungkinkan atau tidak. sebab jika tugas itu tidak selesai maka hanya akan istilahnya mindo gaweni. Misalnya saya tidak akan menyuruh anggota saya yang tidak memiliki jaringan sosial luas untuk mencari relasi”.(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

”pemimpin selalu memberikan tugas sesuai kemampuan, yang saya suka dari dia, dia tidak memandang kami dari kekurangankami tapi dari kelebihan kami.”(CW II)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “EK” selaku anggota bahwa,

“menurut saya pemimpin tidak pernah memberi tugas kita neko neko yang kita tidak mampu. Mungkin sudah disesuaikan dengan kemampuan kita, biasanya orang seperti kita disuruh untuk menggarap lahan”.(CW VII)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dalam pendelegasian tugas, pemimpin sangat mempertimbangan beban kerja sebab tugas yang tidak selesai hanya akan menambah tugas dan permasalahan baru. pemimpin memberikan tugas kepada anggota sesuai dengan kemampuan, waktu, dan situasi. Tujuannya pendelegasian tugas menjadi lebih realistis dan praktis.

**e. Kebebasan Berpendapat dan Pelibatan dalam Pengambilan Keputusan**

Salah satu bentuk perwujudan demokrasi adalah pemberian kebebasan dalam berpendapat kepada semua anggota organisasi. selama pendapat yang diungkapkan secara benar dan pendapat yang disampaikan pendapat yang membangun akan berdampak positif bagi organisasi. anggota akan lebih kreatif dalam berpikir dan berpendapat, serta mengurangi ketergantungan kepada pemimpin.

Di Gapoktan Desa Semugih pemimpin memberikan kebebasan memberikan saran, kritik, atau apapun selama masih dalam koridor membangun dan dengan cara yang benar. Pendapat dapat disampaikan secara langsung, atau saat berlangsungnya kegiatan. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“saya selalu memberikan kebebasan kepada semua orang dalam Gapoktan ini untuk berpendapat, selama pendapat itu bagus saya selalu pertimbangkan dengan ketua ketua kelompok tani. saya tidak ingin ada pandangan dari dalam dan luar yang beranggapan Gapoktan dijalankan sesuai keinginan pemimpin saja“.(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“kami diberi kebebasan dalam berpendapat. Kalau kami biasanya saat rapat kami ungkapkan pendapat kami. Dan alhamdulillah keputusan biasanya berpihak pada kami.”(CW III)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “JR” selaku anggota bahwa,

“pemimpin selalu membebaskan kami untuk berpendapat, bahkan malah kami sering ditanya tanya. Bagaimana, bagaimana, bagaimana, biasanya seperti itu” (CW IV)

Sebuah pendapat yang telah ditampung selalu diakhiri dengan adanya sebuah keputusan. Keputusan dapat diambil ketika pendapat tersebut dipertimbangkan. Idealnya dalam proses mempertimbangkan pendapat hingga pengambilan keputusan semua anggota organisasi selalu terlibat.

Di Gapoktan Desa Semugih semua anggota organisasi selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Tidak hanya sebatas formalitas, tetapi anggota diberikan kebebasan untuk berpendapat dan diberikan hak untuk mendebat hal yang dirasa kurang pas. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“dalam pengambilan keputusan saya selalu mengundang semua ketua kelompok tani dan anggota Gapoktan meskipun hanya perwakilan untuk rapat. Tidak hanya menanggapi saran dari anggota, tetapi juga permasalahan yang ada kita bicarakan bersama. Saya memberi kesempatan bagi anggota rapat untuk berpendapat dan mendebat selama memang itu beralasan. Baru kemudian keputusan kita ambil bersama sama.”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..dalam pengambilan keputusan kami biasanya diundang rapat. Kemudian dibahas bersama dalam menanggapi usul dari anggota. Selain itu kita juga membahas permasalahan yang ada. Kami juga dibebaskan berpendapat dan dilibatkan dalam mengambil keputusan.”(CW II)

Hal senada juga diungkapkan oleh “KN” selaku anggota bahwa,

“..kami diundang rapat untuk menyampaikan usul kami. Kemudian ya dibahas bersama. Kami dibebaskan ngeyel asal ada alasannya” (CW V)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin berpijak pada asas demokrasi yaitu kebebasan. Kebebasan itu diwujudkan pada pemberdayaan seluruh anggota organisasi



untuk memberikan saran dan kritik untuk organisasi. baik usulan kegiatan, usulan kemajuan organisasi hingga kinerja pengurus. Saran dan kritik yang membangun akan ditampung dan dikaji bersama dalam forum. Didalam forum pun pemimpin membuka kesempatan bagi seluruh anggota yang ingin berpendapat.

Disamping kebebasan berpendapat pemimpin juga memberikan hak kepada seluruh anggota organisasi untuk berperan serta dalam mengambil keputusan baik dalam menyikapi sebuah masalah ataupun menanggapi saran dan kritik. Seluruh anggota organisasi diperkenankan untuk mendebat sebuah usulan asalkan dengan alasan yang jelas. Keputusan diambil bersama sama setelah masalah dikaji, dan pengambilan alternatif solusi. Harapan pemimpin adalah semua keputusan lebih dapat dimengerti oleh semua anggota karena keputusan tersebut juga merupakan keputusan bersama.

#### **4. Kegiatan dalam Peningkatan Modal Sosial**

Modal sosial merupakan sebuah modal yang bisa luntur dan tidak bisa langsung muncul tanpa adanya stimulus. modal sosial lebih berhubungan dengan sikap atau hal yang bersifat tidak lahiriah. seperti yang terungkap dalam wawancara sebelumnya, anggota Gapoktan Desa Semugih masih memiliki kekurangan dalam beberapa aspek modal sosial. dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia, Gapoktan Desa Semugih memberikan kegiatan yang bersifat mempertahankan dan meningkatkan modal sosial.

**a. Pengkaderan Petani Teladan**

Sebagai salah satu upaya mempertahankan dan mengembangkan modal sosial, Gapoktan Desa Semugih memberikan percontohan petani teladan bagi anggota lainnya. hal ini bertujuan bagi individu yang menjadi petani teladan dapat meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, dan relasi dalam bidang pertanian. untuk organisasi sendiri maksud diadakan petani teladan bertujuan agar petani teladan memberikan gambaran menjadi petani yang bagus baik di dalam organisasi maupun dalam pertaniannya. selain itu dalam proses pengkaderan petani teladan ini, calon petani teladan diberikan berbagai kegiatan di dalam organisasi dan di luar organisasi. seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..dalam menciptakan contoh bagi anggota saya, saya mengambil dari mereka. Kami biasa menyebutkan petani teladan. Petani teladan ini saya berikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan pertanian. baik yang undangan untuk Gapoktan atau pun yang daftar sendiri. Selain itu saya pribadi memberikan tanggung jawab lebih kepada petani teladan ini untuk memajukan kelompok tani didusunnya dengan ilmu ilmu yang di dapatnya dari pelatihan itu.” (CW I)

Hal ini juga senada yang diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani,

“..petani teladan ini merupakan usul dari penyuluh. Petani teladan ini diberikan kesempatan untuk mewakili kegiatan kegiatan kelompok tani diluar” (CW II)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani,

“saya dulunya petani teladan mas. saya diberikan kesempatan pelatihan pelatihan dan tanggung jawab lebih oleh pemimpin. Saya juga mewakili Gapoktan jika ada undangan dari pertanian.”(CW III)

Maksud dari pemimpin Gapoktan mengirim orang lain untuk mengikuti berbagai kegiatan organisasi ini adalah memberikan kesempatan anggotanya memiliki komunitas baru dalam kesamaan bidang yang ditekuni serta melatih anggota Gapoktan memikul tanggung jawab. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..tujuan saya memberikan kesempatan itu adalah memberikan istilahnya teman baru bagi petani teladan ini, jadi mereka bisa mengembangkan relasinya. Dan latihan mengemban tanggung jawab, kami sering kan dapat undangan pelatihan mereka yang mewakili. Lalu saya suruh untuk menerapkan bagi kelompok taninya.”(CW I)

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani,

“..maksud dari pemimpin untuk mewakili setiap pelatihan adalah melatih kami untuk mengemban tanggung jawab dengan membawa nama pertanian semugih di luar. Akhirnya nanti kami dipaksa untuk mikir. Tapi itulah yang diinginkan oleh pemimpin. Agar kami terbiasa berpikir setiap saat, jadi tidak merugikan orang lain. Maksud saya orang lain yang memberikan tanggung jawab itu”. (CW III)

Berdasarkan jawaban hasil responden kegiatan yang dilakukan sebagai perwujudan peningkatan modal sosial anggota salah satunya adalah petani teladan. Petani teladan ini diadakan untuk meningkatkan tanggung jawab anggota Gapoktan. Selain itu maksud dari kegiatan ini adalah menciptakan tokoh baru di Gapoktan.

## **b. Tutorial Komunikasi**

Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam menciptakan sebuah relasi. Bahasa yang digunakan, cara berbicara, serta sopan santun berbicara juga harus benar. Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi kemampuan komunikasi perlu dimiliki oleh setiap anggota. Dalam Gapoktan Desa Semugih, upaya peningkatan kemampuan komunikasi diberikan dengan tutorial komunikasi. Tujuannya adalah meningkatkan skill berbicara anggota Gapoktan. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa

“..kami memiliki kegiatan melatih berbicara bagi petani muda. tujuannya adalah petani muda ini menjadi tokoh baru bagi Gapoktan untuk kedepannya. Inti sebenarnya adalah pembiasaan bagi mereka untuk berbicara dengan orang luar, atau berbicara dengan orang banyak dengan baik..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..kami menyebutnya melatih ngomong. Untuk petani petani muda itu, berikan istilahnya ilmu untuk ngomong di depan orang banyak. Dan kegiatan ini sudah ada di setiap kelompok tani”.(CW III)

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa program tutorial komunikasi diadakan di setiap kelompok tani. tutorial komunikasi ini merupakan kelanjutan dari program petani teladan. Tujuannya adalah melatih anggota Gapoktan agar memiliki skill berbicara. Khususnya calon pemimpin tutorial komunikasi ini bertujuan agar kelak dapat dijadikan modal menciptakan relasi dengan pihak luar.

### c. Penanaman Profesionalitas Kerja

Bentuk kegiatan lain sebagai pengembangan modal sosial adalah penanaman profesionalisme dalam bekerja. kegiatan ini dilatar belakangi tidak efisiennya waktu yang digunakan oleh anggota Gapoktan dalam penyelesaian tugas. Banyak waktu yang terbuang disebabkan oleh kurangnya profesionalisme dari anggota Gapoktan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..kami dan jajaran berusaha mengenalkan dan memperkuat profesional anggota. Banyak waktu terbuang karena hal hal sepele. Contoh pendataan pupuk, bibit, sering terlalu lama. Meski masih wajar karena semua anggota juga bekerja, tetapi saya pribadi ingin itu ditingkatkan sebab itu juga baik untuk mereka juga” (CW I)

Hal senada juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani,

“..kami ingin anggota dan jajaran kami lebih profesional. Pekerjaan kadang terlalu lama, misal pembibitan pohon kemarin harus menunggu lama gara gara waktu penanaman dulunya sering ditunda tunda.”(CW II)

Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesional kerja. Di Gapoktan Desa Semugih penanaman profesional kerja dilakukan dengan berbagai pembiasaan meliputi kedisiplinan, dan tanggung jawab.seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“..saya ingin membiasakan disiplin dan tanggung jawab. caranya dengan saya memberikan tugas kepada masing masing kelompok tani untuk berkarya dalam bidang pertanian. terserah itu apa, biaya dari kami, kami berikan batas waktu dan hasilnya bermanfaat bagi semua khususnya Gapoktan. Dengan catatan, saya menuntut laporan setiap minggunya serta bukti nyata. Contoh dari kerdonmiri mencoba membuat koperasi dan kami hargai itu.”(CW I)

Hal senada juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani mengungkapkan bahwa,

“..dalam usaha meningkatkan disiplin pemimpin memberikan tugas untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab. kami diberi kebebasan untuk menciptakan suatu kegiatan, yang masih terjangkau tentunya. Diberikan batas waktu, kami dituntut laporan setiap minggu. Dengan begitu masing masing kelompok tani otomatis setiap kelompok tani lebih gencar untuk istilahnya ngoprak oprak anggotanya”(CW II)

Kontrol untuk mengetahui keaktifan, kedisiplinan, dan tanggung jawab diwujudkan dengan laporan yang dituntut setiap minggu. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan mengungkapkan bahwa,

“saya menuntut setiap minggu untuk memberikan laporan. Isi laporan yaitu perkembangan kegiatan, bukti pembayaran jika ada yang dibelanjakan, serta absensi keaktifan anggota. Selain itu saya juga mengunjungi langsung masing masing kelompok tani untuk memastikan...”.(CW I)

Hal senada juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..pemimpin menginginkan laporan setiap minggu, bukti pembelanjaan, keaktifan anggota, perkembangan kegiatan. Karena pemimpin ingin meningkatkan profesional, laporan ini dilakukan secara benar benar tidak hanya sebatas formalitas”(CW III)

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesional kerja adalah pemberian tugas pembuatan karya untuk masing masing kelompok tani. kegiatan ini dilatar belakangi kurangnya efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja organisasi yang berlangsung sebelumnya. Upaya penanaman profesional kerja diwujudkan dalam peningkatan disiplin laporan dan

pertanggungjawaban biaya yang digunakan dengan bukti yang nyata dan hasil maksimal.

**d. Petani Mandiri**

Bentuk lain kegiatan untuk menstimulus meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan diwujukan adalah program petani mandiri. Program petani mandiri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan wirausaha petani. sengan adanya program petani mandiri bermaksud agar kesejahteraan petani anggota Gapoktan lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan mengungkapkan bahwa,

“..maksud dari petani mandiri ini adalah meningkatkan kemampuan wirausaha dari petani. untuk Gapoktan sendiri program ini bertujuan untuk pemetaan dari kelompok tani anggota..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua Gapoktan mengungkapkan bahwa,

“..petani mandiri ini merupakan program yang paling digencarkan oleh pemimpin. Tujuan utama adalah meningkatkan kemampuan wirausaha petani.”(CW II)

Hal yang paling ditingkatkan oleh Gapoktan Desa Semugih adalah pengelolaan hasil pertanian. seperti yang diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani,

“..kami berusaha untuk meningkatkan kemampuan mengelola hasil tani. wujudnya banyak, ada pengeloaan yang di buat menjadi makan lagi, penjualan hasil tani, dan menciptakan relasi”.(CW III)

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh “JR” selaku anggota kelompok tani bahwa,

“..kami diajarkan cara membuat bakpia dari telo pendem. Dan menjual hasil tani bersam sama”.(CW IV)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“pengelolaan hasil ini salah satunya penjualan hasil tani bersama, tujuannya adalah menaikkan harga jual hasil tani. biasanya musuhnya tengkulak yang menadah dengan harga yang rendah. Ada lagi pengolahan hasil tani menjadi makanan, dan pembentukan relasi. Untuk peningkatan relasi sekarang ini kami masih mencoba untuk menekan pak camat untuk turut memasarkan produk kami. Jika ya maka kami siap untuk memproduksi.”(CW I)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa bentuk lain dari upaya peningkatan kemampuan wirausaha dari anggota Gapoktan adalah peningkatan pengelolaan hasil pertanian. wujud program petani mandiri adalah, penjualan hasil tani bersama, pengolahan hasil pertanian serta perluasan relasi.

## **5. Faktor Pendukung Peningkatan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul**

Faktor pendukung dalam sebuah program merupakan suatu kekuatan kelompok dalam melaksanakan serangkaian kegiatan belajar yang diprogramkan. Dalam upaya mempertahankan modal sosial terdapat beberapa faktor pendukung seperti yang disampaikan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan,

“..pendukung utama adalah anggota sendiri. Mereka selalu semangat dan antusias.” (CW I)

Hal serupa juga diungkapkan “SD” selaku ketua kelompok tani,

“..pendukung utama dalam menjalankan program adalah semangat dari anggota sendiri. Karena pertanian merupakan mata pencaharian utama disini..”(CW II)



Hal senada juga diungkapkan oleh “WD” selaku penyuluh kelompok tani,

“..semugih merupakan yang paling antusias. setiap program yang berjalan selalu lancar. semangat mereka tinggi, dan program yang dibuat terlihat terencana rapi..”(CW VI)

Faktor pendukung utama dalam upaya mempertahankan modal sosial dari anggota Gapoktan Desa Semugih adalah semangat tinggi dari anggota Gapoktan. Selain semangat dari anggota sendiri ada faktor pendukung lain seperti yang diungkapkan oleh “SK” selaku ketua Gapoktan bahwa,

“..selain semangat adanya dukungan dari desa dan pertanian setempat. Adanya dana dan sarana yang cukup memadai untuk saat ini, adanya jalinan kerjasama dengan pihak pertanian luar, memungkinkan kami untuk menjalankan berbagai kegiatan.”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “KS” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..dukungan dari pertanian, dan relasi dari luar. Dari pertanian banyak memberikan ilmu serta dukungan dana untuk kami. ”(CW III)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh “SD” selaku ketua kelompok tani bahwa,

“..dukungan dari pertanian, baik dana atau pun non fisik membantu banyak kegiatan yang telah kami jalankan. Baik untuk Gapoktan dan kelompok tani”(CW II)

Berdasarkan jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang mendukung upaya Gapoktan mempertahankan modal sosial anggotanya adalah semangat dari anggota untuk berkegiatan yang tinggi. Sehingga memungkinkan untuk menciptakan kegiatan kegiatan yang berskala lebih besar. Selain itu dukungan dari pertanian setempat, dana yang cukup

memadai, sarana dan prasarana yang cukup, serta dukungan dari relasi juga membantu jalannya kegiatan di Gapoktan Desa Semugih.

#### **6. Faktor Penghambat Peningkatan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul**

Selain faktor pendukung, dalam upaya mempertahankan modal sosial mengalami beberapa hambatan yang mengakibatkan kurang maksimalnya berbagai kegiatan, berikut pernyataan “SK” selaku ketua Gapoktan,

“..yang menghambat upaya kami adalah disiplin, kurang profesional. Jadi setiap kegiatan sering terlalu lama. Kami kurang memiliki tokoh panutan di setiap kelompok tani. kemampuan orang yang berbeda beda juga cukup menghambat meskipun kita maklumi karena adanya anggota yang sudah berumur yang tahunya hanya petani hanya menanam, kan ada yang seperti itu..”(CW I)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “WD” selaku penyuluh kelompok tani bahwa,

“yang kurang dari Gapoktan ini adalah kurangnya tokoh yang benar benar kompeten. Dari setiap kelompok tani idealnya memiliki 3 atau 4 figur. Sehingga bisa jadi percontohan”(CW VI)

Hal serupa juga diungkapkan oleh “SD” sebagai ketua kelompok tani bahwa,

"penghambat kami adalah kemampuan dari anggota yang masih kurang. Sebab sebagian besar dari anggota sudah tua.”(CW II)

Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat upaya mempertahankan modal sosial anggota Gapoktan adalah lemahnya profesionalisme dan kemampuan pikir dari anggota Gapoktan karena keterbatasan umur. Hal itu ditambah parah dengan kurangnya tokoh yang kompeten dari masing masing kelompok tani sebagai panutan anggotanya.

## **D. Pembahasan**

### **1. Modal Sosial yang Dimiliki Anggota Gapoktan**

Modal sosial merupakan bagian dari kehidupan sosial, jaringan, norma, dan kepercayaan yang mendorong partisipan bertindak bersama secara lebih efektif untuk mencapai tujuan tujuan bersama.

#### **a. Kepercayaan (*Trust*)**

Berdasarkan hasil penelitian di Gapoktan Desa Semugih diketahui telah terjalin sikap saling percaya antara anggota, jajaran pengurus, dan pemimpin. Hal ini dilandasi karena adanya sudah adanya pengertian tentang informasi terkait tentang individu yang dipercaya dan kejujuran dari seluruh anggota Gapoktan yang baik. Disamping itu sikap toleransi tinggi pemimpin dan anggota semakin memperkuat sikap saling percaya diantara mereka. Sikap saling percaya semakin kuat berkat bagus nya sikap menghargai antar anggota, jajaran pengurus dan pemimpin

Awal adanya sikap saling dimulai dari adanya informasi atau sikap mengenal terhadap orang lain. Mulai dari kebaikan hingga keburukan orang lain. Dari adanya informasi tersebut secara otomatis individu dapat menilai pribadi orang lain. Di Gapoktan Desa Semugih telah terjalin saling pengertian antar anggota, ketua Gapoktan, dan jajarannya karena kebersamaan yang lama. Pribadi dari ketua Gapoktan sebagai aktivis organisasi, pamuka agama, dan riwayat hidup yang baik mendasari kepercayaan anggota kepada ketua gapoktan.

Setelah tercipta saling mengenal dan dapat menilai pribadi masing masing individu, kejujuran merupakan dasar lain dari kepercayaan. Secara sederhana jujur merupakan kesesuaian dari yang diungkapkan melalui media apapun dengan hal sebenarnya tanpa ditambah ataupun dikurangi. Kejujuran merupakan kualitas manusiawi dengan cara mengomunikasikan diri dan bertindak secara benar. Karena itu, kejujuran sesungguhnya berkaitan erat dengan nilai kebenaran, termasuk di dalamnya kemampuan mendengarkan, sebagaimana kemampuan berbicara, serta setiap perilaku yang bisa muncul dari tindakan manusia. Sikap ini terwujud dalam perilaku, baik jujur terhadap orang lain maupun terhadap diri sendiri (tidak menipu diri), serta sikap jujur terhadap motivasi pribadi maupun kenyataan batin dalam diri seorang individu.

Kualitas kejujuran seseorang meliputi seluruh perilakunya, yaitu perilaku yang keluar, maupun sikap batin yang ada di dalam. Keaslian kepribadian seseorang bisa dilihat dari kualitas kejujurannya. Di Gapoktan Desa Semugih masing masing anggota Gapoktan memiliki kejujuran yang baik, dan sudah terbiasa untuk jujur. Dalam Gapoktan hal ini terwujud dengan selalu adanya bukti bukti yang dapat dipertanggung jawabkan disetiap tugas yang diemban oleh masing masing anggota Gapoktan. mereka juga menyadari pentingnya untuk jujur terhadap diri sendiri, bohong terhadap diri sendiri merupakan sebuah langkah pembodohan.

Toleransi merupakan sikap yang melarang adanya deskriminasi terhadap suatu hal yang berbeda. Dalam bersosial toleransi lebih bersifat menempatkan kepantasan. Kepantasan yang dimaksud adalah keseimbangan secara proporsional terhadap berbagai situasi, kecenderungan, dan kebutuhan. Dalam Gapoktan Desa Semugih hal ini terwujud dengan kebiasaan pemimpin Gapoktan dalam memberikan sanksi pada setiap pelanggaran. Pemimpin Gapoktan melihat kepantasan sanksi yang harus dijalani berbanding dengan pelanggaran.

Adanya kejujuran yang kuat dan sikap toleransi di masing masing anggota Gapoktan, memunculkan sikap saling menghargai. Sikap saling menghargai merupakan kelanjutan dari sikap toleransi, yaitu menerima segala perbedaan secara wajar dan tidak melanggar hak asasi manusia. Contohnya nyata dalam Gapoktan Desa Semugih diwujudkan dengan adanya berbagai bentuk apresiasi pemimpin kepada anggota Gapoktan disetiap keberhasilan tugas, baik secara lisan maupun dalam bentuk hadiah.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi modal sosial kepercayaan di Gapoktan Desa Semugih terjalin baik karena terpenuhinya unsur kejujuran dari setiap anggota Gapoktan, sikap saling percaya, dan toleransi. Hal ini sejalan dengan pendapat Badaruddin (2005: 19-21) sikap saling percaya (*trust*) meliputi adanya unsur kejujuran (*honesty*), kewajaran (*fainerss*), sikap *egaliter* (*egali-tarianism*), toleransi (*tolerance*) dan kemurahan hati (*generosity*).

## **b. Jaringan Sosial**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui anggota Gapoktan memiliki antusiasme bekerja yang bagus sehingga partisipasi untuk terlibat dalam berkegiatan juga tinggi. Selain itu kerjasama dari anggota, jajaran, dan pemimpin juga tergolong bagus. Bagusnya kerjasama dari anggota Gapoktan ini menguatkan solidaritas antar anggota Gapoktan.

Antusiasme merupakan gairah melakukan sesuatu. Manusia membutuhkan semangat dan perasaan antusias bukan hanya supaya mereka dapat terus-menerus bekerja, tetapi juga akan membuat mereka melakukan pekerjaan mereka dengan sukacita. Anggota Gapoktan memiliki antusiasme yang bagus, artinya tidak pernah dikontrol oleh lingkungan, bahkan dialah yang mengontrol lingkungannya. Jika lingkungannya dalam kondisi baik, ia akan baik. Jika lingkungannya dalam keadaan buruk, ia akan tetap baik. Di Gapoktan Desa Semugih antusiasme diwujudkan dengan tingginya partisipasi anggota gapoktan untuk berkegiatan. Partisipasi yang baik adalah partisipasi tidak hanya sekedar mengikuti melainkan turut berusaha untuk mensukseskan kelangsungan program.

Keberhasilan tidak dapat dicapai secara individu. Terlebih jika hal itu berhubungan dengan organisasi. Dalam organisasi Gapoktan Desa Semugih masing masing individu memiliki kesadaran kerjasama yang bagus. Sebab kerjasama sudah merupakan budaya setempat yang masih sangat kental dengan budaya gotong royong. Jadi bukan kerjasama

bukan merupakan hal baru anggota Gapoktan Desa Semugih. Adanya jalinan kerjasama yang kuat membuat kesolidan antar jajaran anggota Gapoktan juga semakin kuat. Hal ini terwujud dengan berfungsi maksimalnya setiap anggota Gapoktan dalam bekerja. setiap anggota Gapoktan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya sehingga tercipta kekompakan dan kesolidan.

Satu kekurangan dari kerjasama anggota Gapoktan Desa Semugih adalah kurangnya skala kerjasama yang dapat dicakup. Hal ini dikarenakan kurang luasnya relasi anggota Gapoktan dengan pihak luar. Kurangnya kesempatan untuk berhubungan dengan pihak luar dalam bidang pertanian membuat anggota Gapoktan menjadi ketergantungan kepada pemimpin dalam menciptakan relasi. Alasan lain adalah kemampuan anggota Gapoktan untuk menciptakan relasi dirasa belum cukup, pengetahuan mereka masih terbatas, dan kemampuan komunikasi masih kurang baik.

Disamping itu di Gapoktan Desa Semugih memiliki unsur lain dari jaringan sosial yang bersifat pribadi dalam bentuk tekad. Dalam kehidupan sosial bermasyarakat orang-orang yang dengan segala keterbatasan ekonomi masih mempunyai tekad yang kuat membantu sesama dan masyarakat. Ada sifat yang unik yang mereka miliki yaitu kekuatan Tekad yang membuat mereka mampu bertahan dalam mengatasi segala kesulitan. Unsur tekad meliputi kesungguhan hati, pantang menyerah, dan keberanian.

Kesungguhan Hati, adalah adanya kesungguhan hati untuk keluar dari energi negatif yang menyelimuti. Energi negatif berupa rasa malas, rasa takut gagal dan rasa tidak mampu, semua energi tersebut akan membuat kita enggan untuk melakukan sesuatu. Dengan Kesungguhan hati orang akan mampu mengganti rasa malas dengan semangat bekerja, mengganti rasa takut gagal dengan rasa optimis dan mengganti rasa tidak mampu menjadi percaya diri. Kesungguhan hati anggota Gapoktan terwujud dengan umur yang tidak lagi muda fisik tidak lagi kuat, namun tetap berusaha keras untuk turut berperan dalam setiap kegiatan Gapoktan. meskipun sumbangsihnya tidak banyak, kesungguhan hati untuk mengikuti kegiatan Gapoktan menyulut semangat dari anggota lain.

Bangkit dari kegagalan atau pantang menyerah, adalah mampu bangkit walaupun telah mengalami kegagalan. Harus disadari bahwa jika individu tidak bangkit dari kegagalan maka tidak akan bergerak maju. Hanya akan terjebak pada lubang kegagalan dan tidak mempunyai daya upaya untuk bangun dari lubang tersebut. Tekad adalah energi yang mampu membuat bangkit dari kegagalan. Dalam Gapoktan Desa Semugih sikap pantang menyerah terwujud dengan pengulangan pekerjaan berkali kali tanpa rasa bosan. Seperti contoh kegiatan percobaan penanaman jahe. Jahe merupakan tanaman baru di daerah setempat, jadi membutuhkan beberapa kali uji coba tanam, dan anggota Gapoktan berulang kali gagal namun tetap pantang menyerah untuk mendapat hasil terbaik.



Keberanian, maksud dari keberanian dalam tekad adalah berani untuk mengakui kenyataan yang ada dan mengakui adanya tantangan dan rintangan yang dihadapi. Tidak hanya sekedar berani mengakui, tetapi berani berperan aktif mengatasi segala rintangan dan menjawab segala tantangan yang ada. Hal ini terwujud dengan kesanggupan masing masing anggota Gapoktan untuk diberikan tugas oleh para pemimpin. Segala kesulitan disadari sebagai sebuah pembelajaran untuk dirinya sendiri.

Anggota Gapoktan memiliki tekad untuk bekerja yang dan tekad dapat menjadi kunci untuk keberhasilan Gapoktan Desa Semugih. Wujud dari tekad anggota Gapoktan yakni kesungguhan dalam bekerja dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, sikap pantang menyerah, dan keberanian untuk menghadapi sebuah tantangan atau rintangan ada. Meskipun demikian dapat disimpulkan bahwa jaringan sosial anggota Gapoktan masih perlu ditingkatkan, masih perlu peningkatan skala kerjasama dari anggota Gapoktan dengan maningkatakan kemampuan komunikasi dan profesionalisme kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Badaruddin 2005: 21-22) jaringan (*networks*) meliputi adanya unsur partisipasi (*participations*), pertukaran timbal balik (*reciprocity*), solidaritas (*solidarity*), kerja sama (*cooperation*), dan keadilan (*equity*).

### **c. Pranata Sosial**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa norma yang berlaku di Gapoktan Desa Semugih berdasarkan dari agama dan budaya tradisional setempat. Anggota Gapoktan sangat menjunjung nilai kebersamaan dan

sopan santun. Sopan santun bertindak dan berbicara dijunjung tinggi untuk memelihara rasa saling menghormati antar anggota maupun antar warga masyarakat. Kebudayaan tradisional juga masih kuat ditunjukkan dengan adanya penggunaan bahasa jawa sebagai bahasa sehari-hari dan bahasa dalam berorganisasi.

Seluruh anggota Gapoktan memiliki kearifan lokal untuk memahami dan menjunjung adanya norma-norma yang berlaku. Sehingga di dalam Gapoktan tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang berat. Aturan-aturan yang dibuat berguna untuk menciptakan keteraturan dalam Gapoktan Desa Semugih. Sanksi-sanksi bagi pelanggar berbentuk sanksi sosial.

Dapat disimpulkan terdapat norma dan aturan yang berlaku dengan baik Gapoktan Desa Semugih. Sanksi yang berlaku bagi pelanggar adalah sanksi sosial. Hal ini sejalan dengan pendapat Badaruddin (2005: 24-26) Pranata (*institutions*), yang meliputi nilai-nilai yang dimiliki bersama (*shared value*), norma-norma dan sanksi-sanksi (*norms and sanctions*), dan aturan-aturan (*rules*).

## **2. Peran Pemimpin dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial**

Peran pemimpin di dalam organisasi dapat diidentifikasi dengan melihat perilaku dan kebiasaan pemimpin terhadap anggotanya baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Menurut Wuradji (2009: 11-12) ada sejumlah peran pemimpin yang harus dilakukan pemimpin diantaranya:

- a. Pemimpin berperan sebagai koordinator terhadap kegiatan kelompok (*coordinator*).
- b. Pemimpin berperan sebagai perencana kegiatan (*planner*).
- c. Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan (*policy maker*), baik karena atas pertimbangan sendiri, ataupun setelah mempertimbangkan pendapat kelompoknya.
- d. Pemimpin berperan sebagai tenaga ahli (*expert*) yang secara aktual berperan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi kelompoknya.
- e. Pemimpin berperan besar sebagai wakil kelompok dalam urusan luar (*external group representatif*), yang bertugas mewakili kelompok dalam hubungannya dengan kelompok lain.
- f. Pemimpin berperan sebagai pemberi imbalan dan sanksi (*purveyor of reward and punishment*).
- g. Pemimpin berperan sebagai arbitrase dan mediator (*arbriator and mediator*), khususnya dalam menyelesaikan konflik internal ataupun perbedaan pendapat di antara para anggotanya.
- h. Pemimpin berperan sebagai teladan (*example*) yang dijadikan model perilaku yang dapat diteladai pengikutnya.
- i. Pemimpin berperan sebagai simbol dan identitas kelompok (*as a symbol of the group*).
- j. Pemimpin berperan sebagai pembenar (*scapegoat*) yang akan mengkritisi terhadap sesuatu yang dianggap tidak benar.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Gapoktan Desa Semugih diketahui bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan modal sosial anggotanya dilakukan dengan berbagai wujud. Antara lain:

- a. Pemimpin berprakarsa dalam terselenggaranya setiap program di Gapoktan Desa Semugih. Keterbatasan kreatifitas dari anggota Gapoktan mendorong pemimpin gapoktan untuk berprakarsa. Meskipun demikian, pemimpin tidak mendominasi jalannya organisasi. Pemimpin memberikan kesempatan kepada anggota untuk berkreasi. Wujud prakarsa pemimpin antara lain:
  - 1) Pemimpin merencanakan kegiatan organisasi bersama jajarannya berdasarkan usul dari para anggota Gapoktan. Usul dari para anggota

Gapoktan tersebut dikaji bersama hingga tercipta suatu kegiatan. Kegiatan kegiatan yang dimunculkan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial diantaranya petani mandiri, petani teladan, tutorial komunikasi dan penanaman profesional anggota.

- 2) Pemimpin bertindak sebagai koordinator dalam setiap program guna menjamin kelancaran dan efisiensi waktu. Agar mempermudah kerja anggota dalam berkegiatan, pemimpin dan jajaran memberikan arahan apa yang mesti dilakukan dalam kegiatan kegiatan Gapoktan. Pemimpin juga terbuka dalam setiap kesulitan dan selalu menjalin komunikasi terkait kelangsungan program Gapoktan Desa Semugih.
  - 3) Dalam kelangsungan program selalu terdapat berbagai halangan. Agar setiap halangan dapat segera tertangani pemimpin melakukan kontrol secara langsung ke lapangan. Disamping itu dengan turun kelapangan pemimpin dapat melihat secara langsung perkembangan kelangsungan kegiatan Gapoktan, serta dapat melihat berbagai kekurangan yang perlu diperbaiki. Kontrol dilakukan dengan pemberian arahan saat berlangsungnya program, teguran bagi ketidakdisiplinan, dan catatan untuk pengembangan atau program program selanjutnya.
- b. Pemimpin bertindak sebagai pengontrol organisasi dan semua kegiatan Gapoktan Desa Semugih tidak terkecuali segala program untuk mempertahankan dan meningkatkan modal sosial. Tujuannya ialah agar tercipta keteraturan baik dalam berkegiatan, atau berorganisasi. Wujud kontrol pemimpin dalam organisasi antara lain:

- 1) Pemimpin bertindak sebagai pengadil dalam sebuah pelanggaran aturan Gapoktan Desa Semugih, dimana aturan organisasi tersebut dibuat sebelumnya berdasar kesepakatan bersama. Pemimpin diberikan hak untuk memberikan sanksi bagi pelanggar. bentuk sanksi yang diberikan oleh Gapoktan adalah sanksi peringatan, hingga pemberhentian bantuan dari Gapoktan ke yang bersangkutan, kelompok tani atau individu sendiri.
  - 2) Disamping sebagai pengadil dalam sebuah pelanggaran, pemimpin memberikan himbauan yang bersifat normatif dan batasan kepada anggota terhadap beberapa hal yang berpotensi negatif bagi organisasi. Contohnya pemimpin menekankan sopan santun didalam bekerja baik perkataan maupun perbuatan. tujuannya utamanya adalah agar kebiasaan kebiasaan yang baik dapat menular dalam kehidupan sehari hari petani Desa Semugih.
  - 3) Untuk hal hal positif, pemimpin selalu memberikan dukungan. salah satunya wujudnya adalah pemimpin memberikan motivasi kepada semua anggota Gapoktan Desa Semugih. Motivasi diberikan dalam berbagai macam bentuk mulai dari nasehat, pujian lisan, hingga imbalan berupa barang secara fisik.
- c. Pemimpin sebagai penentu prioritas jalan keluar dan pengambil keputusan hasil musyawarah. Fokus pengambilan keputusan dalam organisasi Gapoktan terletak pada kemampuan menganalisis situasi dengan memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat

dituntaskan. Sebuah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai dari konsekuensi yang mungkin terjadi melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Partisipasi pemimpin dalam pengambilan keputusan sebagai pemberi pilihan, penentu prioritas, dan sebagai pengambil ketetapan sebuah suatu jalan keluar hasil mufakat. Sebagai bentuk apresiasi dan kepercayaan terhadap anggota Gapoktan, pemimpin Gapoktan memberikan kesempatan anggota Gapoktan untuk turut serta memberikan saran untuk menciptakan usulan. Berdasarkan usulan tersebut, pemimpin berpijak untuk memberikan pilihan. Dari berbagai pilihan ditentukan prioritas berdasarkan pertimbangan konsekuensi, proses, dan hasil positif yang akan didapat. Keputusan diambil bersama sama, ditetapkan oleh pemimpin Gapoktan Desa Semugih, dan menjadi tanggung jawab oleh semua warga Gapoktan Desa Semugih.

d. Pemimpin Gapoktan sebagai duta organisasi dalam hubungan dengan pihak luar. Wujud dari hubungan dengan pihak luar antara lain:

- 1) Pemimpin Gapoktan Desa Semugih memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta relasi dengan pihak luar yang cukup banyak. hal ini menunjang pemimpin untuk berkegiatan diluar organisasi. Pemimpin organisasi bertindak sebagai duta organisasi sebagai perwakilan Gapoktan Desa Semugih, pencipta relasi kerja, dan perintis kerjasama dengan pihak luar. Contohnya adalah kerjasama dengan KUD mekar sebagai distributor pupuk, sehingga menjamin tersedianya pupuk di seluruh kelompok tani di Desa Semugih.

- 2) Disamping itu pemimpin juga bertindak sebagai negosiator. Pemimpin menaikan posisi tawar Gapoktan Desa Semugih sehingga bisa mendapat lebih banyak keuntungan hasil dari adanya relasi dengan pihak luar. Contohnya pemimpin terlibat dalam upaya perluasan pemasaran hasil tani yang melibatkan petinggi Desa Semugih. Pemimpin Gapoktan memberikan tuntutan petinggi Desa Semugih untuk turut memasarkan hasil pertanian lokal agar kesejahteraan petani Desa Semugih menjadi lebih baik.
- e. Pemimpin bertindak sebagai narasumber dan sumber informasi bagi Gapoktan Desa Semugih. Karena jabatannya merupakan pemimpin, memungkinkan update informasi terbaru dari lembaga pertanian setempat menjadi lebih lancar sehingga segala informasi terkait informasi pertanian pemimpin Gapoktan menjadi lebih tahu. Disamping itu kesempatan pemimpin dalam mewakili Gapoktan untuk mengikuti pelatihan pertanian semakin memungkinkan pemimpin untuk menjadi narasumber dan pembicara dalam bidang pertanian. Pemimpin Gapoktan juga memiliki spesialisasi lain, khususnya dalam komunikasi dan berorganisasi sehingga pemimpin dapat bertindak sebagai narasumber dan pembicara bagi anggotanya dalam bidang lain selain bidang pertanian. Dalam prakteknya pemimpin organisasi selalu terbuka dalam semua pertanyaan dan dapat memberikan jawaban yang dapat dipercaya. Pemimpin Gapoktan juga terlibat dalam kegiatan tutorial komunikasi, dan petani mandiri sebagai narasumber.

- f. Pemimpin Gapoktan menjadi teladan seluruh anggota organisasi. Karena kecakapan pemimpin dalam berkomunikasi dan berorganisasi membuat pemimpin dijadikan teladan bagi anggotanya. Hal ini dibuktikan dengan adanya kecenderungan peniruan kebiasaan pemimpin oleh anggota dalam berorganisasi. Contohnya adalah semakin terbiasanya anggota Gapoktan untuk berunding dalam setiap memulai kegiatan. Disamping itu latar belakang keagamaan yang baik menjauhkan pandangan buruk masyarakat kepada Gapoktan dan pribadi pemimpin sendiri.

### **3. Tipe Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin organisasi dapat diidentifikasi dengan melihat perilaku dan kebiasaan pemimpin terhadap anggotanya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa :

- a. di dalam Gapoktan Desa Semugih terdapat aturan yang dibuat dan disepakati oleh seluruh anggota Gapoktan itu sendiri. Tujuannya adalah agar setiap anggota tahu secara detail dan tidak terbebani dengan aturan, karena aturan itu merupakan buatan mereka sendiri. Dengan tahu secara lebih detail setiap anggota Gapoktan dapat memahami adanya aturan tersebut bukan untuk dilanggar melainkan untuk ditaati demi kepentingan bersama. Setiap pelanggaran ditindaklanjuti oleh pemimpin. Pemimpin Gapoktan memiliki toleransi tinggi, dapat diketahui saat memberikan sanksi pemimpin selalu mempertimbangan situasi dan kondisi pelanggaran. Disamping itu pemimpin selalu bertindak preventif dengan



selalu memberikan nasehat nasehat sebelum berkegiatan, sehingga anggota sendiri lebih bisa mengontrol diri.

- b. Pemimpin bersikap baik kepada semua anggota. Hal ini tercermin dalam berbagai wujud. Diantaranya adalah pemimpin Gapoktan mengedepankan sopan santun baik bertingkah dan berbicara kepada siapapun. Pemimpin Gapoktan memperlakukan semua anggota secara manusiawi dan membudayakan sopan santun berbicara dalam budaya Jawa. Dalam budaya Jawa sopan santun dalam berbicara adalah menggunakan kromo inggil sebagai wujud hormat dengan orang yang diajak berbicara. Himbauan juga selalu diberikan kepada anggota Gapoktan untuk menerapkan sopan santun di kehidupan sehari-hari agar menjadi sebuah kebiasaan yang baik.
- c. Pemimpin Gapoktan memberikan dukungan penuh terhadap seluruh anggotanya. Cara memberikan dukungan meliputi memberikan kebebasan untuk bekerja, memberikan pengawasan terhadap aktivitas kerja anggota, dan memberikan penghargaan bagi anggota yang bekerja berhasil berprestasi. Kebebasan dalam bekerja yang dimaksud adalah kebebasan untuk berekspresi menunjukkan ide dan kemampuan anggota untuk menyelesaikan tanggung jawab. Anggota Gapoktan bebas melakukan apapun untuk menyelesaikan tanggung jawab selama masih dalam aturan dan sesuai tujuan. Sebagai kontrol, pemimpin tetap memberikan pengawasan. Dalam pengawasan pemimpin menilai kinerja dari anggota Gapoktan. Untuk hasil yang negatif pemimpin memberikan koreksi kepada

individu yang bersangkutan, sedangkan untuk keberhasilan pemimpin memberikan apresiasi berupa pujian lisan atau hadiah.

- d. Dalam pendelegasian tugas, pemimpin sangat mempertimbangan beban kerja sebab tugas yang tidak selesai hanya akan menambah tugas dan permasalahan baru. Munculnya masalah baru ini membuat terbuangnya waktu. pemimpin memberikan tugas kepada anggota sesuai dengan kemampuan, waktu, dan situasi. pertimbangan kemampuan meliputi kemampuan intelektualitas, skill dengan tugas yang bersangkutan, dan kemampuan fisik dari anggota Gapoktan. dengan mempertimbangan kemampuan anggota Gapoktan dan situasi terkini, pemimpin dapat mempertimbangan jangka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang akan diberikan. Tujuannya pendelegasian tugas menjadi lebih realistis dan praktis.
- e. Pemimpin berpijak pada kebebasan. Kebebasan itu diwujudkan pada pembebasan seluruh anggota organisasi untuk memberikan saran dan kritik untuk organisasi. Baik usulan kegiatan, usulan kemajuan organisasi hingga kinerja pengurus. Saran dan kritik yang membangun akan ditampung dan dikaji bersama dalam forum. Di dalam forum pun pemimpin membuka kesempatan bagi seluruh anggota yang ingin berpendapat. Hingga saat ini hampir semua kegiatan merupakan usulan dari anggota Gapoktan.
- f. Disamping kebebasan berpendapat pemimpin juga memberikan hak kepada seluruh anggota organisasi untuk berperan serta dalam mengambil keputusan baik dalam menyikapi sebuah masalah ataupun menanggapi

saran dan kritik. Seluruh anggota organisasi diperkenankan untuk mendebat sebuah usulan asalkan dengan alasan yang jelas. Keputusan diambil bersama sama setelah masalah dikaji, dan pengambilan alternatif solusi. masalah atau usulan yang muncul dibahas bersama sama dalam sebuah forum. Anggota Gapoktan bebas mengungkapkan semua yang ada dipikirannya dengan cara yang baik. Pemimpin Gapoktan membiasakan anggotanya untuk berpikir kritis, sehingga tahu pasti duduk perkara yang sebenarnya.

Dari hasil penelitian pada Gapoktan Desa Semugih dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan pemimpin Gapoktan mengacu pada tipe kepemimpinan yang demokratis. Terlihat dengan semua tindakan yang berasakan kebebasan. Ini sesuai dengan Pendapat Sondang P. Siagian. Pemimpin demokratis memandang perannya di dalam organisasi adalah selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak dalam suatu totalitas. Pemimpin demokratik memiliki pandangan organisasi merupakan wahana bagi tujuan bersama, dan kebutuhan para anggota merupakan orientasi utama sehingga dia memperlakukan anggotanya dengan manusiawi. proses pengambilan keputusan organisasi selalu berlandaskan pendapat bersama dan bukan merupakan pemikiran tunggal pemimpin. Sehingga para anggotanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena merasa segala keputusan juga andil dari dirinya sendiri.

Seorang pemimpin demokratik dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasinya yang selalu memberikan motivasi dan mengembangkan inovasi dan kreatifitas anggotanya. Ciri ciri kepemimpinan demokratik adalah pendelagasian secara praktis dan rasional, seluruh anggotanya dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan, dan pemberian penghargaan bagi anggotanya yang berprestasi.

#### **4. Kegiatan dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial**

Modal sosial merupakan sebuah modal yang bisa luntur dan tidak bisa langsung muncul tanpa adanya stimulus. Modal sosial lebih berhubungan dengan sikap atau hal yang bersifat tidak lahiriah. tidak seperti modal ekonomi, modal sosial tidak dapat dipinjam dari orang lain, melainkan harus muncul dari diri sendiri. Dalam gapoktan desa semugih sendiri terdapat beberapa upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota gapoktan.

##### **a. Petani teladan**

Sebagai salah satu upaya mempertahankan dan mengembangkan modal sosial, Gapoktan Desa Semugih menciptakan program petani teladan. Program ini diadakan untuk meningkatkan tanggung jawab anggota Gapoktan. Selain itu maksud dari kegiatan ini adalah menciptakan tokoh baru di Gapoktan. Kekurangan tokoh yang kompetan di Gapoktan Desa Semugih coba diatasi oleh pemimpin Gapoktan, wujud dari upaya tersebut adalah adanya program petani teladan. Bentuk program petani teladan ini adalah pemberian kesempatan untuk petani teladan tersebut

untuk mewakili Gapoktan disetiap acara diluar organisasi. Tujuannya agar petani teladan tersebut mendapat ilmu baru dan teman baru. Sehingga ilmunya dan pengalamannya dapat bertambah, serta dengan adanya teman baru petani teladan dapat menciptakan kerjasama teman teman sebidangnya.

Secara umum program petani teladan ini merupakan program untuk meningkatkan jaringan sosial dari Gapoktan Desa Semugih. Asumsinya adalah banyaknya tokoh pertanian yang dimiliki maka semakin banyak pula relasi yang dimiliki oleh Gapoktan.

**b. Tutorial komunikasi**

Program tutorial komunikasi diadakan disetiap kelompok tani. Tutorial komunikasi ini merupakan bagian dari program petani teladan. Tujuannya adalah melatih anggota Gapoktan agar memiliki skill berbicara. Khususnya peserta petani teladan, tutorial komunikasi ini bertujuan agar kelak dapat dijadikan modal menciptakan relasi dengan pihak luar.

Program tutorial komunikasi ini diadakan dengan cara menggilir anggota untuk berbicara di depan orang banyak ketika diadakan rapat, dimana anggota bebas untuk membicarakan apapun. Tujuannya agar timbul rasa percaya diri untuk berbicara di depan khalayak, tahu cara berbicara dengan baik, dan menambah pengalaman dari anggota Gapoktan. Pada program ini pemimpin gapoktan dipercaya sebagai narasumber program. Tugas dari pemimpin dalam program ini adalah

memberikan pengarahan kepada anggota gapoktan yang bertugas serta mengarah jalannya program.

**c. Penanaman profesional kerja**

Selain itu terdapat program lain yang terwujud dalam penanaman profesional kerja anggota Gapoktan. Upaya ini yang dilakukan untuk meningkatkan profesional kerja adalah pemberian tugas pembuatan karya untuk masing masing kelompok tani. Karya tersebut harus memberikan dampak yang baik bagi masyarakat atau bidang pertanian itu sendiri. Kegiatan ini dilatar belakangi kurangnya efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja organisasi yang berlangsung sebelumnya. Upaya penanaman profesional diwujudkan dalam peningkatan disiplin laporan dan pertanggungjawaban biaya yang digunakan dengan bukti yang nyata dan hasil maksimal.

Peran dari pemimpin pada program ini adalah sebagai pengontrol kedisiplinan dan pengontrol kualitas program. Pengontrol kedisiplinan dilakukan dengan laporan rutin dan pertanggungjawaban biaya. Bentuk kontrol lain adalah kontrol kualitas program, pemimpin turun langsung untuk mengetahui kelangsungan program dan hasil program yang dibuat oleh masing masing kelompok tani.

#### **d. Petani mandiri**

Bentuk lain dari upaya peningkatan modal sosial anggota adalah petani mandiri. Wujud program ini adalah peningkatan kemampuan wirausaha dari anggota Gapoktan dalam wujud pengelolaan hasil pertanian. Wujud program petani mandiri adalah, penjualan hasil tani bersama, dan pengolahan hasil pertanian serta perluasan relasi.

Penjualan kolektif merupakan wujud nyata program petani mandiri. Pada prakteknya tidak mudah untuk merealisasikan program ini, mengingat untuk melakukan penjualan kolektif perlu adanya modal, tempat, dan kepercayaan. Perlu usaha lebih sebab kondisi ekonomi yang mendesak bagi masyarakat pedesaan juga turut menyulitkan penyelenggaraan program. Gapoktan Desa Semugih dapat melakukan upaya ini dengan bermodal kepercayaan dari anggota Gapoktan dan jajaran pengurus Gapoktan. Kepercayaan ini muncul karena kebersamaan dan kejujuran dari jajaran pengurus untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Hasil panen dikumpulkan bersama kemudian dijual bersama sama sehingga nilai jual dari hasil panen dapat lebih tinggi karena penjualan secara kelompok. Pemimpin gapoktan berperan sebagai negositor untuk meningkatkan nilai jual hasil panen dengan tengkulak atau pembeli lain.

## **5. Faktor Pendukung dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul**

Faktor pendukung adalah faktor yang mendukung kelangsungan Gapoktan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggotanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui berbagai faktor pendukung upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial antara lain:

- a. Dalam terselenggaranya berbagai upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial terdapat dukungan dari berbagai pihak. Antara lain dukungan dari pertanian setempat khususnya penyuluh pertanian Desa Semugih. Dinas pertanian setempat memiliki kepedulian yang baik terhadap Gapoktan. Hal ini diwujudkan dengan keterlibatan penyuluh pertanian dalam Gapoktan Desa Semugih. penyuluh pertanian Desa Semugih bertindak sebagai penasehat dan sumber informasi terkait pertanian untuk Gapoktan Desa Semugih. selain itu bentuk dukungan nyata lain adalah penyuluh kelompok tani memungkinkan kelancaran dana dan segala bentuk bantuan yang dialokasikan kepada Gapoktan Desa Semugih.
- b. Semangat anggota dalam berkegiatan memungkinkan terselenggaranya berbagai kegiatan di Gapoktan Desa Semugih. tak terkecuali segala bentuk kegiatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan.



- c. Ketersediaan dana yang cukup pada Gapoktan Desa Semugih juga menunjang berlangsungnya upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial di Gapoktan Desa Semugih. sumber dana Desa Semugih berasal merupakan bantuan dari lembaga pertanian setempat. Keberadaan dana ini memungkinkan tercapainya semua program yang direncanakan oleh Gapoktan Desa Semugih.

#### **6. Faktor Penghambat dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul**

Faktor penghambat adalah faktor yang menghambat jalannya upaya meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan. dalam upaya meningkatkan mempertahankan dan meningkatkan modal sosial Gapoktan Desa Semugih terdapat beberapa hambatan. Dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat upaya mempertahankan modal sosial anggota Gapoktan adalah

- a. Umur dari anggota Gapoktan Desa Semugih yang rata rata sudah tua membuat anggota Gapoktan memiliki keterbatasan dalam berkegiatan dan berpikir. Kemampuan fisik dari anggota Gapoktan yang sudah menua ini menurunkan efisiensi waktu dalam berkegiatan. Kemampuan fisik mengakibatkan anggota Gapoktan mudah lelah, cepat mengantuk, dan daya konsentrasi melemah. Hal ini diperburuk dengan kurangnya intelektualitas dari anggota Gapoktan. akibatnya anggota Gapoktan kurang inisiatif dan cenderung memiliki ketergantungan kepada pemimpin.

- b. Akibat lain dari umur anggota yang Gapoktan yang rata rata telah tua adalah anggota Gapoktan kurang melek terhadap teknologi. Bahkan ada segelintir Gapoktan yang benar benar tidak bisa menggunakan telepon genggam. hal ini mengganggu kelancaran komunikasi dan informasi yang beredar di Gapoktan Desa Semugih.
- c. Kurangnya tokoh yang kompetan di setiap kelompok tani yang menunjang kegiatan upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial. kompetan yang dimaksud adalah tokoh yang memiliki sikap yang baik, kemampuan berbicara yang bagus, relasi yang luas, serta pengetahuan bidang pertanian yang cukup. sejauh ini rata rata kelompok tani hanya memiliki 1 tokoh. Kekurangan ini mengakibatkan kurangnya narasumber di setiap kelompok tani dan cenderung menimbulkan kebosanan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Modal sosial yang dimiliki oleh anggota Gapoktan yaitu: *trust* (kepercayaan), jaringan sosial, dan pranata sosial. Unsur kepercayaan yang dimiliki oleh Gapoktan Desa Semugih kejujuran, informasi, dan toleransi. Unsur jaringan sosial perlu upaya peningkatan lebih intensif, unsur jaringan sosial yang telah dimiliki adalah kerjasama, tekad, partisipasi, dan solidaritas. Masih perlu penambahan kerjasama eksternal agar kerjasama dan relasi semakin luas. Unsur pranata sosial yang ada adalah adanya aturan dan norma yang berlaku dalam Gapoktan dan dapat dipahami dan ditaati oleh seluruh anggota Gapoktan Desa Semugih.
2. Peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial anggota Gapoktan Desa Semugih dilakukan dengan berbagai wujud, antara lain: 1) pemimpin berprakarsa dalam terselenggaranya setiap program di Gapoktan Desa Semugih dengan bertindak sebagai perencana, dan koordinator semua program Gapoktan Desa Semugih; 2) pemimpin bertindak sebagai pengontrol organisasi dan semua kegiatan Gapoktan Desa Semugih yang diwujudkan dengan bertindak sebagai pengadil, dan penjaga suasana organisasi; 3) pemimpin sebagai penentu prioritas jalan keluar dan pengambil keputusan hasil musyawarah; 4) pemimpin Gapoktan sebagai duta organisasi dalam hubungan dengan pihak luar; 5) pemimpin bertindak sebagai

narasumber dan sumber informasi bagi Gapoktan Desa Semugih; 6) pemimpin Gapoktan menjadi teladan seluruh anggota organisasi.

3. Tipe kepemimpinan yang diterapkan pemimpin Gapoktan Desa Semugih adalah tipe demokratis. Hal ini tercermin dari ciri ciri pemimpin memimpin organisasi antara lain: 1) adanya aturan dan sanksi yang dibuat dan disepakati oleh seluruh anggota Gapoktan itu sendiri; 2) perlakuan kepada semua anggota Gapoktan yang manusiawi; 3) pemimpin selalu memberikan dukungan penuh terhadap hal positif yang diwujudkan dalam bentuk himbauan, larangan dan apresiasi; 4) pendegelasan tugas kepada anggota yang praktis dan realistis, dan 5) kebebasan berpendapat dan pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.
4. Semua unsur modal sosial yang ada di Gapoktan Desa Semugih dipertahankan dan dilakukan upaya peningkatan. Kegiatan untuk meningkatkan modal sosial Gapoktan yaitu melalui petani teladan yang bertujuan untuk menambah tokoh kompeten pada masing masing kelompok tani sehingga menambah teladan bagi masing masing kelompok tani. Program tutorial komunikasi bertujuan untuk melatih anggota Gapoktan agar memiliki skill dalam berbicara dengan tujuan jangka panjang anggota Gapoktan dapat memperluas relasi sebagai bentuk peningkatan jaringan sosial. Peningkatan profesional kerja yang diwujudkan dalam bentuk pemberian tugas pembuatan karya untuk masing-masing kelompok tani bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab dan disiplin. Program petani mandiri diwujudkan dalam penjualan hasil tani bersama, dan pengolahan hasil pertanian. Penjualan kolektif untuk

meningkatkan unsur kepercayaan dan kerjasama dari seluruh anggota Gapoktan.

5. Faktor pendukung peningkatan modal sosial dalam organisasi Gapoktan Desa Semugih yaitu: 1) adanya dukungan dari berbagai pihak, antara lain dari pertanian setempat khususnya penyuluh pertanian Desa Semugih dan Dinas Pertanian setempat; 2) semangat anggota dalam berkegiatan memungkinkan terselenggaranya berbagai kegiatan di Gapoktan Desa Semugih; dan 3) ketersediaan dana yang cukup.
6. Faktor penghambat peningkatan modal sosial dalam organisasi Gapoktan Desa Semugih yaitu: 1) umur dari anggota Gapoktan Desa Semugih yang rata rata sudah tua membuat anggota Gapoktan memiliki keterbatasan dalam berkegiatan dan berpikir; 2) anggota Gapoktan kurang melek terhadap teknologi; dan 3) kurangnya tokoh yang kompeten di setiap kelompok tani

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dianjurkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penyuluh pertanian Desa Semugih:
  - a. Perhatian dinas pertanian setempat tidak hanya berpaku pada kesejahteraan hasil pertanian, tetapi juga memperhatikan kemampuan penunjang petani seperti peningkatan pengetahuan dan sikap petani.
  - b. Bentuk bantuan yang diberikan oleh dinas pertanian berupa alat harus barang yang terbaru sehingga sesuai dengan perkembangan zaman.

## 2. Bagi pihak Gapoktan Desa Semugih

- a. Selalu menjalin hubungan baik dengan pihak pihak terkait mitra kerja Gapoktan (dinas pertanian, Kecamatan Rongkop, kelurahan Desa Semugih. koperasi, pengusaha, perorangan) agar program program Gapoktan tetap terlaksana.
- b. Perlu program untuk menciptakan tokoh kompetan agar kebutuhan tokoh teladan bagi Gapoktan terpenuhi.
- c. Pengadaan program pengenalan teknologi yang biasa digunakan bagi anggota Gapoktan, setidaknya agar anggota Gapoktan lebih mengenal.

## 3. Bagi masyarakat Desa Semugih

Peran aktif dari masyarakat sekitar perlu ditingkatkan terkait kegiatan-kegiatan yang ada di Gapoktan dan donatur tenaga maupun materi guna mendukung kegiatan dalam Gapoktan Desa Semugih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin. (2005). Modal Sosial (Sosial Capital) dan Pemberdayaan Komunitas Nelayan. Dalam: M. Arif Nasution, Badaruddin, dan Subhilhar (Editor) (Ed), *Isu-isu Kelautan dari Kemiskinan Hingga Bajak Laut*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blanchard, Kenneth. H. (2001). *Empowerment: Takes a More than a Minute*. Second Editor: Berrett Koehler Publisher.
- Burhan Bungin. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq. (2006). Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*. Vol. 60. January.
- Cohen and Uphoff, N.T. (1980). Community Participation in Development Projects. *The Indian Journal of Public Administration*.
- Cohen, S., Prusak L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organization Work*. London: Harvard Business Pres.
- DuBrin, Andrew J. (2006). *The Complete Ideal's Guide Leadership*. (Alih bahasa: Tri Wibowo). Jakarta: Prenada Media.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faturrochman. (2002). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Unit Penerbitan Fakultas Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Field, John. (2010). *Social Capital (Modal Sosial)*. Penerjemah Nurhadi. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Fukuyama, Francis. (2002). *Great Disruption: Hakikat Manusia Dan Rekonstitusi Tatanan Sosial*. (Alih Bahasa: Ruslani). Yogyakarta: Qalam.
- Gagho, Mario. (2004). *Credibility Has to be Earned (4): Pemimpin yang Kredibel*. Diakses dari <http://groups.yahoo.com/group/ppi-india/>. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2012, pukul 00.43 wib.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.

- Koentjaraningrat. (1990). *Sejarah Teori Antropologi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Lukman Soetrisno. (1995). *Menuju Masyarakat Partisipatif*. Jakarta: Kanisius.
- Luthan, Fred. (1995). *Organization Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Book Co.
- Moleong, Lexy. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, D. (2000). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mussofa. (2008). *Sosiologi dan Interaksi Sosial*. Diakses dari <http://massofa.wordpress.com/>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2012, pukul 19.24 WIB.
- Nasution, S. (2006). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurul Zuriah. (2007). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pertanian, Nomor: 273/Kpts/OT.160/4/2007, tentang Pembinaan Kelembagaan Petani.
- Poerwadarminta, W. J. S. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal & Dedi Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. & Judge, Timothy A. (2002). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*. (Alih Bahasa: Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan). Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, Stephen. P. & Judge, Timothy A. (2008) *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. (Alih Bahasa: Diana Angelica, Riana Cahyani, Adbul Rosyid). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2003) *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sjafri Sairin. (2010). *Riak Riak Pembangunan: Perspektif Antropologi*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Soerjono Soekanto. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardiyono. (1992). *Penyuluh Petunjuk Bagi Pertanian Pertanian*. Jakarta: Erlangga.



- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharto, E. & Yuliani. (2005). *Analisis Jaringan Sosial: Menerapkan Metode Asesmen Cepat dan Partisipatif (MACPA) pada Lembaga Sosial Lokal di Subang, Jawa Barat*. Diakses dari <http://www.policy.hu/suharto/mak-Indo4.html>. Internet. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2012, pukul 20.45 WIB.
- Sunyoto Usman. (2008). *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjondronegoro, S.M.P. (2005), Pembangunan, Modal dan Modal Sosial. *Jurnal Sosiologi Indonesia*, Vol. I, No. 7: 21-22.
- Trimo Mardikanto. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: UNS Press.
- Trimo, STP. (2006). *Evaluasi Penyuluhan Pertanian Permasalahan dan Upaya Pemecahannya di Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali*. Unpublished.
- Undang Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Wuradji. (2009). *The Educational Leadership*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yoyon Suryono. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta. Gama Media.

### Lampiran 1. Pedoman Observasi

Pedoman Observasi Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan  
Meningkatkan Modal Sosial di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih

Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

No	Aspek	Ya	Tidak	Deskripsi	Ket
1	Lokasi, tempat, dan keadaan tempat penelitian				
2	Kemajuan bidang pertanian setempat				
3	Organisasi pendukung pertanian				
4	Kondisi terakhir organisasi				
5	Kegiatan organisasi				
6	Faktor penghambat dan pendukung (sarana prasarana) peningkatan modal sosial				
7	Tipe pemimpin a. Tipe Otokratik b. Tipe paternalistik c. Tipe kharisatis d. Tipe laizess faire e. Tipe demokratik				
8	Peran kepemimpinan bagi organisasi				

## Lampiran 2. Pedoman Wawancara

### a. Pedoman Wawancara untuk Tokoh Pemimpin Organisasi Kelompok Tani

Pedoman Wawancara Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan Meningkatkan Modal Sosial di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

No	Aspek	No.Soa
1	Kegiatan organisasi a. Kegiatan yang telah dilaksanakan b. Hasil kegiatan c. Manfaat kegiatan d. Rencana kegiatan kedepan	1-7
2	Gaya Kepemimpinan a. Tipe otokratik b. Tipe paternalistik c. Tipe kharimatis d. Tipe laizess faire e. Tipe demokratis	8-34
3	Peran pemimpin dalam organisasi	35-45
4	Modal sosial yang dimiliki a. Trust b. Jaringan c. Pranata sosial	46-56
5	Peningkatan modal sosial a. Hubungan sosial b. Adat dan budaya lokal (kebersamaan dan kerjasama) c. Toleransi d. Sikap menghormati e. Kejujuran f. Kearifan lokal sebagai penjunjung nilai sosial g. Jaringan sosial h. Kepercayaan i. Kesetiaan (loyalitas) sebagai komunitas j. Tanggung jawab sosial k. Partisipasi masyarakat l. Kemandirian	57-69
6	Dampak modal sosial	70-71

	a. Bagi organisasi b. Bagi anggota selaku anggota masyarakat	
7	Sarana dan prasarana a. Macam macam b. Kualitas c. Bantuan pemerintah	72-74
8	Kualitas pengurus a. Kinerja b. Intelektual c. Kekuatan modal sosial	75-77
9	Partisipasi anggota a. Keaktifan pada organisasi b. Kesertaan dalam kegiatan c. Ketertiban dalam berorganisasi	78-81
10	Partisipasi pemerintah a. Kegiatan yang telah dilakukan b. Harapan kegiatan	82-84

Identitas subjek :

Nama :

Tanggal lahir :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Pekerjaan :

Alamat :

Hari/tgl wawancara :

### **1. Kegiatan Organisasi**

- 1) Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh gapoktan ini sejauh ini dan bagaimana hasilnya?
- 2) Sejauh mana kebermanfaatan program dari gapoktan bagi anggota?

- 3) Apakah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pertanian?
- 4) Sejauh ini apakah perlu kegiatan yang bersifat di luar pertanian untuk diberikan kepada anggota?
- 5) Untuk menambah jaringan sosial anggota, kegiatan apakah yang diberikan oleh gapoktan?
- 6) Sikap dan mental apakah yang dikembangkan oleh gapoktan agar organisasi menjadi semakin solid?
- 7) Rencana kegiatan apakah yang akan diberikan kepada anggota?

## **2. Gaya kepemimpinan**

### **a. Tipe otokratik**

- 8) Apakah menggunakan ancaman dalam sebagai power untuk mendorong kinerja anggota?
- 9) Waktu bekerja apakah pemimpin membiarkan anggota dan pengurus bekerja sendiri tanpa pantauan?
- 10) Apakah hubungan pemimpin dan anggota berlangsung akrab?
- 11) Apakah pemimpin selalu memberikan sanksi setiap terjadi kesalahan?
- 12) Aturan aturan apa saja yang berlaku dalam gapoktan ini?
- 13) Bagaimana tindakan pemimpin saat terjadi pelanggaran aturan?

### **b. Tipe paternalistik**

- 14) Apakah pemimpin selalu mendikte dalam pembagian tugas organisasi?

15) Apakah pemimpin sangat memperhatikan kualitas pekerjaan anggota?

16) Apakah pemimpin memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat kepada anggotanya?

17) Bagaimana sikap pemimpin kepada anggotanya?

18) Bagaimana sikap anggota dalam menerima pekerjaan?

**c. Tipe kharismatis**

19) Apakah pemimpin memiliki daya tarik tersendiri sehingga pemimpin memiliki pengikut?

20) Apakah pemimpin merupakan tokoh yang dianggap dituakan di desa?

21) Apakah pemimpin menggunakan kekuatan materi untuk menggerakkan anggotanya?

**d. Tipe laizess faire**

22) apakah pemimpin membiarkan anggotanya bekerja sendiri?

23) Bagaimana prakarsa pemimpin dalam membuat suatu program?

24) Bagaimana partisipasi pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi?

25) Apakah pemimpin selalu mengontrol kemajuan organisasi?

26) Bagaimana komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan anggotannya?

**e. Tipe demokratik**

- 27) Apakah pemimpin selalu memberikan dorongan semangat kepada anggotanya?
- 28) Bagaimana pemimpin menunjukkan perhatian terhadap anggotanya?
- 29) Bagaimana pemimpin memberikan nasehat kepada anggotanya?
- 30) Apakah hubungan antara pemimpin dan anggota terlihat sangat cair dan tidak seperti antara pemimpin dan anggota?
- 31) Apakah pemimpin memiliki toleransi yang tinggi kepada anggotanya?
- 32) Apakah pemimpin selalu meluangkan waktu untuk berkumpul dan bertukar pikiran?
- 33) Bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi?
- 34) Bagaimana antusiasme anggota dalam bekerja dan berorganisasi?

### **3. Peran Kepemimpinan**

- 35) Apakah pemimpin dijadikan sebagai simbol dan teladan bagi anggotanya?
- 36) Apakah pemimpin selalu membawa anggotanya untuk maju bersama?
- 37) Sejauh mana pemimpin melibatkan anggotanya untuk bekerja dan berorganisasi?
- 38) Apakah pemimpin selalu menjadi penghubung dengan orang luar ataupun dengan organisasi luar?
- 39) Apakah pemimpin selalu memberikan info yang berguna bagi anggotanya?

- 40) Media apa yang digunakan pemimpin untuk memberikan informasi bagi pihak luar?
- 41) Bagaimana cara pemimpin mengkaji setiap permasalahan yang ada?
- 42) Apakah pemimpin selalu memprakarsai setiap program?
- 43) Sejauh mana pemimpin menanggulangi berbagai masalah yang ada?
- 44) Bagaimana cara pemimpin untuk mengontrol pembiayaan kelompok tani?
- 45) Bagaimana cara pemimpin dalam bernegosiasi dengan semua pihak, dan sejauh mana keuntungan bagi gapoktan?

#### **4. Modal sosial yang dimiliki**

##### **a. Trust**

- 46) apakah seluruh anggota gapoktan sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?
- 47) Apakah seluruh anggota gapoktan selalu menghargai berbagai saran dan kekurangan masing masing anggota?
- 48) Mengapa anggota mau menuruti arahan dari para pemimpin gapoktan?
- 49) Apakah semua anggota gapoktan memiliki kepercayaan kepada sesama sesama anggota dan kepada pemimpin?

##### **b. Jaringan**

- 50) Apakah anggota gapoktan sudah bekerja sama dengan baik dalam bekerja?



- 51) Sudahkan seluruh anggota gapoktan memiliki kemampuan komunikasi yang baik?
- 52) Bagaimana antusiasme partisipasi semua anggota gapoktan dalam bekerja?
- 53) Apakah didalam berorganisasi anggota gapoktan sudah saling mengisi kekurangan satu sama lain?

**c. Pranata sosial**

- 54) Apakah semua anggota kelompok tani sudah memenuhi aturan aturan yang berlaku di dalam gapoktan?
- 55) Bagaimana kesadaran anggota organisasi mengenai pentingnya aturan?
- 56) Apakah semua anggota gapoktan tetap menjaga budaya tradisional?

**5. Peningkatan Modal Sosial**

- 57) Apakah pemimpin memberikan dampak bagi peningkatan sikap anggota?
- 58) Apa manfaat peningkatan dalam kehidupan sehari hari?
- 59) Apakah telah tercipta kerukunan bermasyarakat yang lebih kuat setelah berorganisasi di gapoktan?
- 60) Mengapa kerukunan warga lebih terjaga dan apakah toleransi antar warga menjadi meningkat?
- 61) Apakah budaya gotong royong tetap terjaga setelah berorganisasi gapoktan?

- 62) Mengapa kerjasama antar anggota sebagai warga masyarakat menjadi semakin baik?
- 63) Bagaimana pengertian anggota tentang demokarasi?
- 64) Sikap percaya terbangun karena kejujuran dan kebersamaan, bagaimana anggota menjaga hal itu?
- 65) Sejauh mana partisipasi anggota dalam keberlangsungan kelompok tani?
- 66) Bagaimana cara anggota gapoktan dapat membina hubungan dengan masyarakat luar?
- 67) Mengapa anggota kelompok tani tetap menjaga antusiasme dalam bekerja?
- 68) Apakah anggota kelompok tani lebih mandiri dan bertanggung jawab di bandingkan petani lain?
- 69) Bagaimana etos kerja anggota gapoktan dalam bekerja?

## **6. Dampak Modal Sosial**

- 70) Bagaimana dampak modal sosial bagi kehidupan bermasyarakat?
- 71) Bagi organisasi efek positif apa yang dirasakan dengan meningkatnya modal sosial?

## **7. Sarana Dan Prasarana**

- 72) Bagaimana kualitas sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang kegiatan organisasi khususnya peningkatan modal sosial?

73) Apa saja yang masih di butuhkan untuk meningkatkan efektifitas gapoktan?

74) Apa saja macam macam sarana bantuan dari pemerintah?

#### **8. Kualitas Pengurus**

75) Sejauh mana sikap, mentalitas, dan intelektualitas pengurus gapoktan?

76) Bagaimana pelayanan pengurus organisasi bagi gapoktan?

77) Apakah pengurus sudah bekerja sesuai dengan tugasnya?

#### **9. Partisipasi Anggota**

78) Bagaimana partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan gapoktan?

79) Apakah anggota sering absen dalam berbagai kegiatan rutin?

80) Apakah anggota organisasi sering melanggar tata tertib gapoktan?

81) Sejauh mana mereka memberikan saran yang membangun bagi gapoktan?

#### **10. Partisipasi pemerintah**

82) Kegiatan apa yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah bagi gapoktan?

83) Apa bentuk dukungan pemerintah bagi gapoktan desa semugih ini?

84) Kegiatan apa yang diinginkan oleh gapoktan demi kemajuan pertanian dan organisasi?

## II. Pedoman Wawancara Untuk Anggota Gabungan Kelompok Tani

Pedoman Wawancara Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan

Meningkatkan Modal Sosial di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih

Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

No	Aspek	No.Soa
1	Kegiatan organisasi a. Kegiatan yang telah dilaksanakan b. Hasil kegiatan c. Manfaat kegiatan d. Kegiatan yang diinginkan	1-7
2	Gaya Kepemimpinan a. The Strongman b. The Transactor c. The Visionary Hero d. The Super Leadership	8-34
3	Peran pemimpin bagi organisasi	35-45
4	Modal sosial yang dimiliki d. Trust e. Jaringan f. Pranata sosial	46-56
5	Peningkatan modal sosial a. Hubungan sosial b. Adat dan budaya lokal (kebersamaan dan kerjasama) c. Toleransi d. Sikap menghormati e. Kejujuran f. Kearifan lokal sebagai penjunjung nilai sosial g. Jaringan sosial h. Kepercayaan i. Kesetiaan (loyalitas) sebagai komunitas j. Tanggung jawab sosial k. Partisipasi masyarakat l. Kemandirian	57-69

6	Dampak modal sosial a. Bagi organisasi b. Bagi anggota selaku anggota masyarakat	70-71
7	Sarana dan prasarana a. Macam macam b. Kualitas c. Sarana prasarana yang diinginkan	72-74
8	Kualitas pengurus a. Kinerja b. Intelektual c. Kekuatan modal sosial d. Kepedulian kepada anggota	75-78
9	Partisipasi pemerintah a. Kegiatan yang telah dilakukan b. Harapan kegiatan	79-81

Identitas subjek :

Nama :

Tanggal lahir :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Pekerjaan :

Alamat :

Hari/tgl wawancara :

### **1. Kegiatan Organisasi**

- 1) Kegiatan apa saja yang telah dilakukan oleh gapoktan ini sejauh ini dan bagaimana hasilnya?
- 2) Sejauh mana kebermanfaatan program bagi anggota?
- 3) Apakah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pertanian?

- 4) Sejauh ini apakah perlu kegiatan yang bersifat di luar pertanian untuk diberikan kepada anggota?
- 5) Untuk menambah jaringan sosial anggota, kegiatan apakah yang diberikan oleh gapoktan?
- 6) Sikap dan mental apakah yang dikembangkan oleh gapoktan agar gapoktan menjadi semakin solid?
- 7) Kegiatan apa yang paling anggota inginkan untuk meningkatkan kinerja gapoktan dan kesejahteraan anggota?

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Tipe Otokratik**

- 8) Apakah menggunakan ancaman dalam sebagai power untuk mendorong kinerja anggota?
- 9) Waktu bekerja apakah pemimpin membiarkan anggota dan pengurus bekerja sendiri tanpa pantauan?
- 10) Apakah hubungan pemimpin dan anggota berlangsung akrab?
- 11) Apakah pemimpin selalu memberikan sanksi setiap terjadi kesalahan?
- 12) Aturan aturan apa saja yang berlaku dalam gapoktan ini?
- 13) Bagaimana tindakan pemimpin saat terjadi pelanggaran aturan?

### **b. Tipe Paternalistik**

- 14) Apakah pemimpin selalu mendikte dalam pembagian tugas organisasi?

- 15) Apakah pemimpin sangat memperhatikan kualitas pekerjaan anggota?
- 16) Apakah pemimpin memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat kepada anggotanya?
- 17) Bagaimana sikap pemimpin kepada anggotanya?
- 18) Bagaimana sikap anggota dalam menerima pekerjaan?

**c. Tipe Kharismatis**

- 19) Apakah pemimpin memiliki daya tarik tersendiri sehingga pemimpin memiliki pengikut?
- 20) Apakah pemimpin merupakan tokoh yang dianggap dituakan di desa?
- 21) Apakah pemimpin menggunakan kekuatan materi untuk menggerakkan anggotanya?

**d. Tipe Laizess Faire**

- 22) apakah pemimpin membiarkan anggotanya bekerja sendiri?
- 23) Bagaimana prakarsa pemimpin dalam membuat suatu program?
- 24) Bagaimana partisipasi pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi?
- 25) Apakah pemimpin selalu mengontrol kemajuan organisasi?
- 26) Bagaimana komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan anggotannya?

**e. The Demokratik**

- 27) Apakah pemimpin selalu memberikan dorongan semangat kepada anggotanya?
- 28) Bagaimana pemimpin menunjukkan perhatian terhadap anggotanya?
- 29) Bagaimana pemimpin memberikan nasehat kepada anggotanya?
- 30) Apakah hubungan antara pemimpin dan anggota terlihat sangat cair dan tidak seperti antara pemimpin dan anggota?
- 31) Apakah pemimpin memiliki toleransi yang tinggi kepada anggotanya?
- 32) Apakah pemimpin selalu meluangkan waktu untuk berkumpul dan bertukar pikiran?
- 33) Bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi?
- 34) Bagaimana antusiasme anggota dalam bekerja dan berorganisasi?

### **3. Peran Kepemimpinan**

- 35) Apakah pemimpin dijadikan sebagai simbol dan teladan bagi anggotanya?
- 36) Apakah pemimpin selalu membawa anggotanya untuk maju bersama?
- 37) Sejauh mana pemimpin melibatkan anggotanya untuk bekerja dan berorganisasi?
- 38) Apakah pemimpin selalu menjadi penghubung dengan orang luar ataupun dengan organisasi luar?
- 39) Apakah pemimpin selalu memberikan info yang berguna bagi anggotanya?



- 40) Media apa yang digunakan pemimpin untuk memberikan informasi bagi pihak luar?
- 41) Bagaiman cara pemimpin mengkaji setiap permasalahan yang ada?
- 42) Apakah pemimimpin selalu memprakarsai setiap program?
- 43) Sejauh mana pemimpin menanggulangi berbagai masalah yang ada?
- 44) Bagaimana cara pemimpin untuk mengontrol pembiayaan kelompok tani?
- 45) Bagaimana cara pemimpin dalam bernegosiasi dengan semua pihak, dan sejauh mana keuntungan bagi gapoktan?

#### **4. Modal sosial yang dimiliki**

##### **a. Trust**

- 46) Apakah seluruh anggota gapoktan sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?
- 47) Apakah seluruh anggota gapoktan selalu menghargai berbagai saran dan kekurangan masing masing anggota?
- 48) Mengapa anggota mau menuruti arahan dari para pemimpin gapoktan?
- 49) Apakah semua anggota gapoktan memiliki kepercayaan kepada sesama sesama anggota dan kepada pemimpian?

##### **b. Jaringan**

- 50) Apakah anggota gapoktan sudah bekeja sama dengan baik dalam bekerja?

- 51) Sudahkan seluruh anggota gapoktan memiliki kemampuan komunikasi yang baik?
- 52) Bagaimana antusiasme partisipasi semua anggota gapoktan dalam bekerja?
- 53) Apakah didalam berorganisasi anggota gapoktan sudah saling mengisi kekurangan satu sama lain?

**c. Pranata sosial**

- 54) Apakah semua anggota kelompok tani sudah memenuhi aturan aturan yang berlaku di dalam gapoktan?
- 55) Bagaimana kesadaran anggota organisasi mengenai pentingnya aturan?
- 56) Apakah semua anggota gapoktan tetap menjaga budaya tradisional?

**5. Peningkatan Modal Sosial**

- 57) Apakah pemimpin memberikan dampak bagi peningkatan sikap anggota?
- 58) Apa manfaat peningkatan dalam kehidupan sehari hari?
- 59) Apakah telah tercipta kerukunan bermasyarakat yang lebih kuat setelah berorganisasi di gapoktan?
- 60) mengapa kerukunan warga lebih terjaga dan apakah toleransi antar warga menjadi meningkat?
- 61) Apakah budaya gotong royong tetap terjaga setelah berorganisasi gapoktan?

- 62) Mengapa kerjasama antar anggota sebagai warha masyarakat menjadi semakin naik?
- 63) Bagaimana pengertian anggota tentang demokarasi?
- 64) Sikap percaya terbangun karena kejujuran dan kebersamaan, bagaimana anggota menjaga hal itu?
- 65) Sejauh mana partisipasi anggota dalam keberlangsungan gapoktan?
- 66) Bagaimana cara anggota organisasi dapat membina hubungan dengan masyarakat luar?
- 67) Mengapa anggota organisasi tetap menjaga antusiasme dalam bekerja?
- 68) Apakah anggota organisasi lebih mandiri dan bertanggung jawab di bandingkan petani lain?
- 69) Bagaimana etos kerja anggota organisasi dalam bekerja?

## **6. Dampak Modal Sosial**

- 70) Bagaimana dampak modal sosial bagi kehidupan bermasyarakat?
- 71) Bagi organisasi efek positif apa yang dirasakan dengan menigktanya modal sosial?

## **7. Sarana Dan Prasarana**

- 72) Bagaimana kualitas sarana dan prasara yang ada untuk menunjang kegiatan organisasi khususnya peningkatan modal sosial?
- 73) Apa saja yang masih di butuhkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi?
- 74) Apa saja macam macam sarana bantuan dari pemerintah?

## **8. Kualitas Pengurus**

- 75) Sejauh mana sikap, mentalitas, dan intelektualitas pengurus organisasi?
- 76) Bagaimana pelayanan pengurus organisasi bagi organisasi?
- 77) Apakah pengurus sudah bekerja sesuai dengan tugasnya?
- 78) Apakah pengurus selalu mempermudah pelayanan bagi anggota gapoktan?

## **9. Partisipasi pemerintah**

- 79) Kegiatan apa yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah bagi gapoktan?
- 80) Apa bentuk dukungan pemerintah bagi gapoktan desa semugih ini?
- 81) Kegiatan apa yang diinginkan oleh gapoktan demi kemajuan pertanian dan organisasi?

### III. Pedoman Wawancara untuk Penyuluh Pertanian Desa Semugih Kecamatan Rongkop

Pedoman Wawancara Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan  
Meningkatkan Modal Sosial di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih

Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

No	Aspek	No.Soa
1	Perkembangan bidang pertanian setempat a. Kualitas pertanian b. Perkembangan pertanian c. Rencana program pengembangan pertanian d. Pendapat keberadaan kelompok tani e. Pendapat kelompok tani setempat f. Efektifitas kelompok tani	1-16
2	Sarana prasarana pendukung a. Macam macam b. Kualitas	17-19
3	Program pemerintah a. Rencana program b. Target c. Harapan	20-25

Identitas subjek :

Nama :

Tanggal lahir :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Pekerjaan :

Alamat :

Hari/tgl wawancara :

### **1. Perkembangan Bidang Pertanian Setempat**

- 1) Bagaimana kondisi pertanian kecamatan rongkop khususnya desa semugih saat ini?
- 2) Jika dibandingkan dengan tahun tahun lalu apakah pertanian mengalami kemajuan?
- 3) Apa bedanya pertanian jaman sekarang dengan tahun tahun yang lalu?
- 4) Kekurangan pada aspek apa yang terjadi pada bidang pertanian zaman ini?
- 5) Apa rencana pemerintah untuk mengatasi permasalahan itu?
- 6) Apakah gapoktan memberikan peran yang signifikan bagi perkembangan pertanian?
- 7) Apa fungsi gapoktan bagi pemerintah?
- 8) Bagaimana tanggapan anda tentang keberadaan gapoktan di kecamatan rongkop khususnya desa semugih?
- 9) Apakah kelompok tani desa semugih sudah memberikan dampak positif bagi bidang pertanian?
- 10) Sejauh ini bagaimana penilaian terkait berbagai kegiatan yang telah dilakukan gapoktan desa semugih?
- 11) Kegiatan apa yang telah dilakukan pemerintah untuk mendukung kegiatan gapoktan?

- 12) Apa wujud bantuan pemerintah kepada gapoktan?
- 13) Apakah kinerja kelompok tani sudah memenuhi harapan dari pihak pemerintah?
- 14) Bagaimana peran kepemimpinan dalam menggerakkan anggota gapoktan?
- 15) Sejauh mana kesolidan gapoktan desa semugih ini?
- 16) Bagaimana hubungan gapoktan dengan pihak luar dan pemerintah?

## **2. Sarana Dan Prasarana**

- 17) Sarana dan prasarana apakah yang telah diberikan untuk mendukung kegiatan gapoktan?
- 18) Apakah kualitas sarana dan prasarana yang ada sudah memadai?
- 19) Bagaimana cara untuk mendapatkan bantuan atau program pengadaan alat bagi gapoktan?

## **3. Program Pemerintah**

### **a. Rencana pemerintah**

- 20) Pada tahun yang akan datang, apa rencana pemerintah dalam meningkatkan bidang pertanian?
- 21) Apa program pemerintah bagi kelangsungan gapoktan?
- 22) Apakah pengurus dan semua anggota dari kelompok tani akan lebih mendapat jaminan kemudahan?

### **b. Target**

- 23) Berbicara tentang target, kapan dan sejauh mana target dari pemerintah?

24) Apa hasil yang paling diharapkan pemerintah?

**c. Harapan**

25) Apa harapan pemerintah bagi bidang pertanian indonesia khususnya pedesaan?



### **Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi**

Pedoman Dokumentasi Peran Pemimpin Dalam Upaya Mempertahankan dan  
Meningkatkan Modal Sosial di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih  
Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

#### **1. Melalui Arsip Tertulis**

- a. Sejarah berdirinya Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul
- b. Visi dan misi berdirinya Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul
- c. Arsip dan jumlah data pengelola Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul
- d. Arsip dan data jumlah anggota kelompok tani Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

#### **2. Foto**

- a. Gedung fisik Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul
- b. Fasilitas yang dimiliki Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul
- c. Foto dan gambar yang berkaitan dengan kegiatan pelaksanaan berbagai kegiatan Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul

#### **Lampiran 4. Reduksi, Display dan Kesimpulan Hasil Wawancara**

##### **Reduksi, Display dan Kesimpulan Hasil Wawancara**

##### **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MODAL SOSIAL (Study Kepemimpinan di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul)**

---

#### **1. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Modal Sosial**

##### **a. Prakarsa Pemimpin dalam Kegiatan Organisasi Gabungan Kelompok Tani.**

Apakah pemimpin selalu memprakarsai setiap program?

SK (CW I) : ya,, saya yang merencanakan program, program program modal sosial seperti yang mas bicarakan ide awal dari adanya program merupakan permintaan dari anggota. Dari permintaan anggota itu kemudian dipertimbangkan, oleh saya dan para pemimpin kelompok tani masing masing dusun di desa semugih. kegiatannya petani mandiri, petani teladan, pelatihan ceramah, dan peningkatan professional.

SD (CW II) : kegiatan pengembangan kemampuan anggota organisasi berawal dari permintaan anggota, kemudian direncanakan oleh pemimpin gapoktan dan kami. Pemimpin gapoktan memberikan arahan tentang tujuan yang harus dicapai dan batasan batasannya.

EK (CW VII) : kegiatan organisasi dari pemimpin gapoktan mas. Kita yang usul kemudian yang ngrencana para pemimpin. Kita tahu jadi aja. Seperti petani mandiri kita juga yang mengusulkan.

Kesimpulan : pemimpin merencanakan program-program, berawal dari permintaan anggota kemudian direncanakan oleh pemimpin gapoktan dan anggota gapoktan, kegiatannya petani mandiri, petani teladan, pelatihan ceramah, dan peningkatan profesional

Kegiatan apa saja yang dibuat dibuat sebagai upaya peningkatan modal sosial anggota gapoktan?

SK (CW I) : dalam upaya pengembangan sikap dan kebiasaan anggota, gapoktan telah menciptakan program petani teladan, tutorial komunikasi, petani mandiri, dan peningkatan profesional kerja. Dan hingga kini masih berjalan, dan alhamdulillah hasilnya mulai terasa.

SD (CW II) :selaku pemimpin kelompok tani, gapoktan memiliki program petani mandiri, dan petani teladan untuk mengembangkan sikap dari anggota.

Kesimpulan : Kegiatan yang dibuat sebagai upaya peningkatan modal sosial anggota gapoktan yaitu program petani teladan, tutorial komunikasi, petani mandiri, dan peningkatan disiplin kerja.

Apakah pemimpin sebagai pengontrol dan pengarah keberlangsungan kegiatan di dalam organisasi?

SK (CW I) :ya mas, agar setiap kegiatan berjalan lancar saya selalu mengkoordinasi semua orang yang terlibat dalam kegiatan organisasi baik sebelum dan sesudahnya. Seperti program latihan bicara saya biasa kontrol di lapangan saya lakukan dengan turun langsung, sambil melihat lihat kelangsungan program. Dengan ke lapangan saya dapat memberikan arahan langsung kalau ada yang kurang pas, dan dapat bahan untuk dibahas ketika rapat. Kalau di luar lapangan saya selalu menanyakan tentang kegiatan itu kepada anggota, sudah pas atau belum paling seperti itu

KN (CW V) :iya mas, sebelumnya semua anggota yang terkait kegiatan biasa malamnya dikumpul dulu, lalu diberikan arahan. Pak pemimpin biasanya selalu ikut berkegiatan dan langsung mengawasi kegiatan sendiri. Kalau ada keperluan lain baru bergantian dengan orang lain, biasanya para ketua kelompok tani.

SD (CW II) :Biasanya kami bersama langsung ke lapangan dalam setiap kegiatan gapoktan. Kadang juga bergantian. Kontrol kami lakukan agar hasil kegiatan benar benar dapat dirasakan oleh anggota juga agar dapat mengarahkan secara langsung.

Kesimpulan : pemimpin selalu mengkoordinasi dan mengontrol setiap keberlangsungan kegiatan di dalam organisasi, pemimpin juga selalu terjun langsung untuk melihat jalannya program.

#### **b. Kontrol Pemimpin Terhadap Organisasi**

Apakah pemimpin bertugas sebagai pengadil terjadinya sebuah pelanggaran?

SD (CW II) : saat terjadi pelanggaran yang memberikan sanksi pemimpin gapoktan. Biasanya berupa teguran langsung. Jarang memberikan sanksi berat, karena ini kan di desa. Jadi mungkin agak perkewuh kalau memberikan sanksi berat

SK (CW I) : saya yang dipercayakan memberikan sanksi bagi pelanggar. caranya biasanya saya memberikan teguran langsung, kemudian saya beritahukan kesalahan pelanggar. Kalau pelanggarannya sudah berat yang mengambil keputusan saya serahkan kepada semua. Tetapi sejauh ini belum ada pelanggaran yang benar benar serius, dan masih bisa di kontrol dengan omongan.

Kesimpulan : pemimpin sebagai pengadil terjadinya sebuah pelanggaran, biasanya berupa teguran langsung.

Apakah pemimpin memberikan batasan batasan dalam berkegiatan dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi?.

- SK (CW I) :saya tidak memberikan batasan dalam bekerja selama masih dalam positif. saya hanya selalu menekankan kerja keras dan sopan santun sekalipun itu bekerja sama dengan pihak kita sendiri
- JR (CW IV) :tidak mas, hanya dalam hal perilaku kita diminta untuk menjaga sikap, baik perbuatan dan perkataan. Ya intinya sopan santun mas
- KN (CW V) :pemimpin selalu minta kita menjaga sikap dalam bekerja, biar kita terbiasa. Maksudnya terbiasa, terbiasa dalam sehari hari. Sopan dalam bicara, dan tingkah laku tidak neko neko.
- Kesimpulan : pemimpin tidak memberikan batasan dalam bekerja selama masih dalam positif, hanya selalu menekankan kerja keras dan sopan santun.

Bagaimana cara pemimpin memberikan motivasi?

- KS (CW III) : pemimpin selalu memberi imbalan setiap kegiatan sukses. Ya misalnya bibit pohon gratis, bibit gratis, dan alat pertanian lain
- SK (CW I) :saya selalu memberikan motivasi kepada anggota, baik berupa nasehat dan pujian supaya tetap semangat disetiap kegiatan. Untuk imbalan sebenarnya saya hanya perantara saja, itu milik organisasi. tujuannya ya sama agar lebih semangat lagi.

SD (CW III) :pemimpin selalu memeberikan nasehat yang baik bagi kami, khususnya bagi kelompok tani kami. Pemimpin selalu meminta kami untuk lebih maju lagi, contohnya ya itu meningkatkan kualitas, hasil, jumlah tani tiap tahun

Kesimpulan : pemimpin memberikan motivasi dengan cara memberikan nasehat dan pujian kepada kegiatan yang sukses

### **c. Pemimpin dalam Pengambilan Partisipasi Keputusan**

Bagaimana cara pemimpin mengkaji setiap permasalahan yang ada?

SK (CW I) :saya selalu mengupas masalah bersama-sama dengan para pemimpin kelompok tani dan perwakilan anggota. kemudian saya berikan alternatif jalan keluar. Semua bebas berpendapat dan mendebat asal dengan cara benar dan beralasan. Dari alternatif itu saya menentukan keputusan yang paling menguntungkan. Misalnya pada saat penentuan anggaran belanja gapoktan

EK (CW VII) :pemimpin gapoktan selalu mengadakan rapat untuk menyelesaikan masalah atau menentukan sebuah kebijakan, kami diberikan alternatif jalan keluar, kemudian kami di berikan waktu untuk memberikan saran. Baru keputusan diambil oleh pemimpin sebagai solusi yang dianggap paling pas. seperti saat pengadaan alat pertanian

Kesimpulan : pemimpin selalu mengupas masalah bersama-sama dengan para pemimpin kelompok tani dan perwakilan anggota. kemudian pemimpin berikan alternatif jalan keluar

#### **d. Sumber Informasi Organisasi**

Apakah pemimpin selalu memberikan info yang berguna bagi anggotanya?

TM (CW VIII) : pemimpin gapoktan selalu memberikan info terbaru, dalam semua hal. Tidak hanya dalam bidang pertanian, tapi semua. Misalnya perkembangan pasar, cara berternak, banyak. Saya juga sering bertanya kepada pemimpin bila saya kurang tahu dalam suatu hal. Sepeti pada kegiatan petani mandiri pemimpin yang bertindak sebagai guru mas

SD (CW II) :karena pemimpin gapoktan yang sering mendapat ilmu dari pelatihan, pemimpin gapoktan menjadi lebih tahu dan dapat menjadi sumber info untuk kami.

SK (CW I) :saya selalu memberikan informasi terbaru kepada anggota dalam semua hal. Apalagi ilmu baru tentang pertanian. bila ada yang kurang jelas saya selalu terbuka bagi siapa saja untuk bertanya”.

Kesimpulan : pemimpin selalu memberikan info terbaru kepada anggota dalam semua hal terutama ilmu baru tentang pertanian.



Apakah pemimpin gapoktan selalu memberikan informasi disertai dengan bukti?

SK (CW I) :saya selalu memberikan informasi dengan bukti agar semuanya jelas, saya juga selalu terbuka bila ada pertanyaan dari anggota saya

KN (CW V) :iya mas, makannya saya lebih puas bertanya kepada pemimpin bila saya belum jelas, karena menurut saya pemimpin itu bisa lebih dapat dipercaya

KS (CW III) :iya mas, makannya saya selalu bertanya kepada pemimpin gapoktan bila saya belum mendapat kejelasan misalnya tentang harga pupuk dan bahan pertanian lainnya

Kesimpulan : pemimpin selalu memberikan informasi dengan bukti agar semuanya lebih jelas.

#### **e. Duta Organisasi dengan Pihak Luar**

Apakah pemimpin selalu menjadi penghubung dengan orang luar ataupun dengan organisasi lain?

SD (CW II) :iya mas, pemimpin bertindak sebagai juru bicara dalam berbagai kerjasama, misalnya pada saat mendapat tinjauan dari penyuluh.

SK (CW I) :dalam hubungan pihak luar biasanya saya yang menjadi juru bicara. Seperti kegiatan pengembangan sikap ini saya bekerja sama dengan penyuluh pertanian untuk memberikan dukungan.

Bukannya saya tidak percaya dengan anggota lain tetapi secara pribadi saya ingin tetap menjaga hubungan baik dengan pihak luar

KN (CW V) : yang biasa menanggapi tamu ya pemimpin gapoktan. Pidato pidato juga biasanya dia.

Kesimpulan : dalam hubungan pihak luar, pemimpin bertindak sebagai juru bicara dalam berbagai kerjasama.

Bagaimana cara pemimpin dalam bernegosiasi dengan semua pihak, dan sejauh mana keuntungan bagi gapoktan?

SK (CW I) : saya sendiri yang menjalankan proses negosiasi misalnya dalam proses pencairan proposal bantuan kemudian dalam hal pengadaan alat

KS (CW III) : negosiasi dengan pihak luar dilakukan oleh pemimpin sendiri, misalnya dalam proses tawar menawar harga pupuk, harga bibit, dan lain-lain

Kesimpulan : negosiasi dengan pihak luar dilakukan oleh pemimpin sendiri, misalnya dalam proses pencairan proposal bantuan kemudian dalam hal pengadaan alat

#### **f. Teladan dalam Organisasi**

Apakah pemimpin dijadikan sebagai symbol dan teladan bagi anggotanya?

- KS (CW II) : contoh tentu saja pemimpin karena beliau yang memberikan banyak ajaran. Tentang komunikasi, pertanian, cara berorganisasi, banyak mas
- JR (CW IV) : yang biasa kita ikuti yang pak pemimpin. Cara dia mudah diikuti mudah diterima. Dia kan juga yang memberikan pengajaran tentang cara ngomong, pertanian, wirausaha jadi bagi kami untuk urusan ini dia teladan kami
- SD (CW III) : yang dicontoh ya pemimpin gapoktan. Kebiasaan pemimpin dalam organisasi banyak ditiru oleh anggota, contohnya seperti, anggota biasa ngomong ngomong dulu sebelum kegiatan. Dulu boro boro, datang saja telat.
- Kesimpulan : dalam organisasi gapoktan pemimpin gapoktan dijadikan teladan seluruh anggota organisasi.

## **2. Tipe Kepemimpinan pemimpin dalam gapoktan**

### **a. Aturan dan Sanksi yang Diberlakukan Pemimpin Terhadap Anggota Organisasi**

Apakah ada aturan-aturan yang berlaku dalam gapoktan ini?

- SK (CW I) : dalam memberi sanksi saya tidak memaksakan dan melihat situasi, organisasi ini bukan milik saya. Selama tidak merugikan organisasi dan anggota lain biasanya saya hanya memberikan teguran. Tetapi saya juga selalu memberikan

nasehat kepada anggota untuk selalu sopan dan menjaga tindakan

SD (CW II) : ada aturan yang berlaku, tapi pemimpin tidak saklek pada aturan. Selama positif dan tidak melenceng jauh, kami dibebaskan untuk melakukan apapun.

KN (CW V) :pemimpin selalu memberikan nasehat kepada semua, jadi hampir tidak ada yang melanggar. Kalau ada yang melanggar aturan itupun tidak berat, jadi paling ditegur saja

Kesimpulan :Diketahui bahwa di dalam organisasi terdapat aturan yang dibuat dan disepakati oleh seluruh anggota gapoktan itu sendiri.

#### **b. Sikap Pemimpin Dalam Memimpin Dan Kebebasan Berpendapat**

Bagaimana sikap pemimpin dalam memimpin gapoktan desa semugih ini?

SK (CW I) :saya selalu berusaha boso mas, meskipun saya menyuruh. Rasanya kurang enak, lagi pula itu sudah merupakan adat disini

KS (CW III) :pemimpin gapoktan selalu bersikap sopan, tidak pernah dia membentak, kita juga biasa guyon dengan dia

TM (CW VIII) :selama ini saya tidak pernah dibentak mas, bahkan kita sering guyon guyon bersama. Dia juga sopan dengan siapapun,

bahkan dengan anak kecilpun dibasani. Dia juga mudah akrab dengan orang baru

Kesimpulan :Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin bersikap baik kepada semua anggota. Pemimpin gapoktan mengedepankan sopan santun baik bertingkah dan berbahasa kepada siapapun

### **c. Dukungan Terhadap Anggota Organisasi**

Apakah pemimpin gapoktan selalu memberikan dukungan kepada anggotanya?

SK (CW I) :Saya selalu memebrikan dukungan penuh kepada anggota saya, dengan memberikan pengarahan pengarahan setiap apa yang dilakukan oleh anggota. Jika mereka berprestasi maka saya berikan pujian, bahkan imbalan. Contohnya proyek pembibitan kemarin, seperti berikan imbalan masing masing 10 bibit jati. Tidak banyak tapi itu membuat mereka merasa dihargai

JR (CW IV) :pemimpin selalu mendukung dalam melakukan apapun selama itu positif. Kita juga selalu diberi nasehat untuk bekerja. Kita juga diberikan imbalan jika kegiatan kita berhasil

KN (CW V) :pemimpin selama yang dikerjakan baik, selalu mendukung. Kami sering mendapat imbalan jika kegiatan kita berhasil

Kesimpulan :Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pemimpin gapoktan memberikan dukungan penuh terhadap seluruh anggotanya

Dukungan seperti apa yang diberikan?

SK (CW I) :saya memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai cara mereka, namun tetap saya awasi. Asalkan tetap sopan, sesuai tujuan dan bertanggung jawab. Saya malah senang

KS (CW III) :saya dibebaskan untuk bekerja sesuai cara saya. Pemimpin hanya menghimbau yang utama tetap sopan dan tanggung jawab

Kesimpulan :Cara memberikan dukungan meliputi memberikan kebebasan untuk bekerja selama masih sesuai dengan tujuan, memberikan pengawasan terhadap aktivitas kerja anggota, dan memberikan penghargaan bagi anggota yang bekerja berhasil berprestasi.

#### **d. Pendelegasian Tugas Kepada Anggota**

Bagaimana cara pemimpin dalam membagi tugas kepada anggota gapoktan?

KS (CW I) :dalam memberikan tugas saya mempertimbangkan kemampuan orang yang saya beri beban tugas, selain itu saya juga mempertimbangkan kondisi sebenarnya memungkinkan

atau tidak. sebab jika tugas itu tidak selesai maka hanya akan istilahnya mindo gaweni. Misalnya saya tidak akan menyuruh anggota saya yang tidak memiliki teman banyak luas untuk mencari relasi

SD (CW II) :pemimpin selalu memberikan tugas sesuai kemampuan, yang saya suka dari dia, dia tidak memandang kami dari kekurangankami tapi dari kelebihan kami

EK (CW VII) :menurut saya pemimpin tidak pernah memberi tugas kita neko neko yang kita tidak mampu. Mungkin sudah disesuaikan dengan kemampuan kita, biasanya orang seperti kita disuruh untuk menggarap lahan

Kesimpulan :Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dalam pendelegasian tugas, pemimpin sangat mempertimbangan beban kerja sebab tugas yang tidak selesai hanya akan menambah tugas dan permasalahan baru.

#### **e. Kebebasan Berpendapat Dan Pelibatan Dalam Pengambilan Keputusan**

Apakah di dalam gapoktan desa semugih pemimpin memberikan kebebasan berpendapat?

SK (CW I) :saya selalu memberikan kebebasan kepada semua orang dalam gapoktan ini untuk berpendapat, selama pendapat itu

bagus saya selalu pertimbangkan dengan ketua ketua kelompok tani. saya tidak ingin ada pandangan dari dalam dan luar yang beranggapan gapoktan dijalankan sesuai keinginan pemimpin saja

KS (CW III) :kami diberi kebebasan dalam berpendapat. Kalau kami biasanya saat rapat kami ungkapakan pendapat kami. Dan alhamdulillah keputusan biasanya berpihak pada kami

JR (CW IV) :pemimpin selalu membebaskan kami untuk berpendapat, bahkan malah kami sering ditanya tanya. Bagaimana, bagaimana, bagaimana, biasanya seperti itu

Kesimpulan :pemimpin selalu memberikan kebebasan kepada semua orang dalam gapoktan untuk berpendapat

Apakah pemimpin selalu melibatkan para anggota gapoktan dalam pengambilan keputusan?

SK (CW I) :dalam pengambilan keputusan saya selalu mengundang semua ketua kelompok tani dan anggota gapoktan meskipun hanya perwakilan untuk rapat. Tidak hanya menanggapi saran saran dari anggota, tetapi juga permasalahan yang ada kita bicarakan bersama. Saya memberi kesempatan bagi anggota rapat untuk berpendapat dan mendebat selama memang itu beralasan. Baru kemudian keputusan kita ambil bersama sama



- SD (CW II) :dalam pengambilan keputusan kami biasanya diundang rapat. Kemudian dibahas bersama dalam menanggapi usul usul dari anggota. Selain itu kita juga membahas permasalahan yang ada. Kami juga dibebaskan berpendapat dan dilibatkan dalam mengambil keputusan.
- KN (CW V) :kami diundang rapat untuk menyampaikan usul usul kami. Kemudian ya dibahas bersama. Kami dibebaskan ngeyel asal ada alasannya
- Kesimpulan :pemimpin memberikan hak kepada seluruh anggota organisasi untuk berperan serta dalam mengambil keputusan baik dalam menyikapi sebuah masalah ataupun menanggapi saran dan kritik

### **3. Modal Sosial Organisasi**

#### **a. Trust (Kepercayaan)**

Apakah semua anggota gapoktan memiliki kepercayaan kepada sesama anggota dan kepada pemimpin?

- SK (CW I) :tentu saja saya percaya pada jajaran pengurus dan anggota saya. Mereka dapat diandalkan, kemampuan mereka juga baik, dan saya juga yakin mereka jujur
- KS (CW III) :saya percaya kepada pemimpin saya karena dia terbuka dalam segala hal, tanggung jawab, dan dapat diandalkan. Untuk

anggota saya percaya karena saya sudah mengenal mereka sejak lama, dan saya yakin aja..

TM (CW VIII):percaya kepada pemimpin gapoktan karena memang dia sosok yang dapat dipercaya, saya yakin dia tidak korupsi

Kesimpulan : semua anggota gapoktan memiliki kepercayaan kepada sesama anggota dan kepada pemimpin

Apakah semua anggota gapoktan memiliki sifat kejujuran yang baik?

SK (CW I) :tentu saja anggota gapoktan disini jujur. Mereka juga tanggung jawab dengan perkataan mereka. Jika memang a ya mereka katakan a. Apalagi masalah uang, mereka selaku memberikan bukti jika berurusan dengan uang. Bukan karena takut, tetapi memang karena sadar

KS (CW III) :jelas ya tentu saja seluruh anggota gapoktan jujur. Semua perkataan mereka dapat dibuktikan

JR (CW IV) :kami selalu jujur mas. Lagi pula buat apa bohong, orang juga untuk kita akhirnya. Apalagi soal uang, mending tidak lah mas, buat malu

Kesimpulan : semua anggota gapoktan memiliki sifat kejujuran yang baik

Apakah semua anggota gapoktan memiliki sikap toleransi yang baik?

SK (CW I) :sejauh yang saya amati mereka tidak pernah bertengkar. Jika ada kesalahan mereka juga dibawa enteng, dirembug, lalu perbaiki lagi. Itu yang membuat saya senang.

SD (CW II) :toleransi digapoktan ini menurut saya baik ya mas. Asalkan memang kesalahan bukan merupakan kesalahan yang disengaja, kita selalu memaafkan.

KN (CW V) :kita saling memaafkan mas. Misal dalam bekerja salah kita juga maklum orang sudah tua. Asalkan tidak disengaja. Banyak pikiran mikir butuh mas

Kesimpulan : semua anggota gapoktan memiliki sikap toleransi yang baik.

Apakah semua anggota gapoktan memiliki sifat saling menghargai yang baik?

KS (CW III) :saya selalu menghargai berbagai usulan, begitu pula seluruh anggota. Alhamdulillah nasehat saya menular

SK (CW I) :mereka saling menghargai, contoh kecil mereka sudah pintar untuk rapat. Mereka saling menghargai usulan, tidak urakan, dan usul usul nya pun dengan cara yang baik

JR (CW IV) :masalah ngajeni saya selalu ngajeni mas. Adat disini sudah seperti itu. Selain itu saya juga tidak mau diperlakukan asal mas. Bicara pun sebisa saya saya boso

Kesimpulan : semua anggota gapoktan memiliki sifat saling menghargai yang baik

## **b. Jaringan Sosial**

Bagaimana antusiasme partisipasi semua anggota gapoktan dalam bekerja?

SK (CW I) : antusiasme anggota untuk berkegiatan tinggi. Sebab bidang pertanian merupakan mata pencaharian mayoritas penduduk disini. Otomatis partisipasi anggota untuk terlibat dalam setiap kegiatan gapoktan juga tinggi

KS (CW III) : anggota antusias sekali mas. Sebab mereka sudah tahu kalau kegiatan pertanian di bawah gapoktan hasilnya lebih bagus

TM (CW VIII) : kita selalu semangat mas setiap kegiatan. Sebab kerja saya sehari-hari ya petani. Kalau ditambah difasilitasi ya tentu senang

Kesimpulan : antusiasme partisipasi dari anggota gapoktan desa semugih dalam bekerja sangatlah tinggi, karena masing-masing anggota sudah memiliki kesadaran untuk turut serta terlibat dalam kegiatan gapoktan.

Apakah seluruh anggota gapoktan sudah bekerja sama dengan baik dalam bekerja?

SK (CW I) : kerjasama mereka bagus, buktinya dalam bekerja misalnya anggota selalu komunikasi dan melaporkan perkembangan kerjanya. Dan hal ini berjalan alami tanpa saya atau pengurus memberikan perintah

SD (CW II) : tentu saja anggota kami dapat bekerja sama. cepat, tanpa banyak tanya, hasil bagus

JR (CW IV) :ya tentu saja mas. Kalau kita tidak kerja sama ya tidak cepat selesai. Kami sudah biasa kerja bareng, jadi malah tidak enak kerja sendiri

Kesimpulan : seluruh anggota gapoktan sudah bekerja sama dengan baik dalam bekerja

Apakah semua anggota gapoktan sudah bisa bekerjasama dengan pihak luar?

SK (CW I) :para anggota sebenarnya memiliki hubungan yang baik. Kerjasama mereka bagus, tetapi mereka belum bisa membuat kerjasama dengan orang luar. Kemampuan komunikasi mereka belum bagus. Ya maklum mas terkadang juga kurang profesional

KS (CW III) :anggota kami mampu bekerja sama, solid, tetapi seperti yang dikatakan oleh ketua kemarin anggota kami belum bisa keluar. Maksudnya kurang luas jaringannya. Belum bisa menciptakan hubungan dengan orang luar, dan komunikasi mereka juga belum bagus. Artinya masih perlu ditingkatkan mas.

Kesimpulan :seluruh anggota Gapoktan memiliki hubungan yang baik, kerjasama yang bagus tapi anggota Gapoktan belum bisa bekerjasama dengan pihak luar.

### **c. Pranata sosial**

Apakah semua anggota gapoktan tetap menjaga budaya tradisional?

- SK (CW I) :kami sangat menjaga budaya tradisional mas. Sopan santun bertindak berbicara selalu saya utamakan. Saya pun juga selalu menghimbau begitu, agar kepada siapa pun boso, sopan. sebab budaya masyarakat disini seperti ini. Dan menurut saya semua orang disini juga menyadari ini
- SD (CW II) :mungkin disini masih pedesaan, jadi adat kejawennya masih kuat. Sopan santun, gotong royong, alhamdulillah disini masih ada mas. jadi ya sopan santun sangata diutamakan disini, meskipun saat kerja atau apa. Lagi pula juga malu mas, rikuh juga misal ngomong dengan orang lain ngoko
- KS (CW III) :kebudayaan disini masih kuat mas. dapat dilihat sendiri kita bekerja tidak hanya untuk cari uang, tetapi juga cari teman, dan cari senang. kebersamaan, dan tata karma masih bagus. Misal tidak boso dengan sesama pengurus gapoktan, atau absen rapat rasanya tidak enak mas, malu juga.
- Kesimpulan :norma yang berlaku di gapoktan desa semugih berdasarkan dari agama dan budaya tradisional setempat. Anggota gapoktan sangat menjunjung nilai kebersamaan dan sopan santun, memelihara rasa saling menghaormati.

#### **d. Tekad**

Apakah anggota gapoktan memiliki tekad yang kuat dalam bekerja?

SK (CW I) :yang saya salut dari mereka adalah kegigihan mereka dalam bekerja. semangat terus, ini memacu rekan rekan yang lain juga bersemangat. Misal gagal menanam tanaman baru, jahe misalnya, mereka terus coba terus. Cari info, coba lagi, cari info, coba lagi. Ini bagus dan menular ke yang lain

SD (CW II) :semangat mereka luar biasa. Tidak hanya yang muda, yang tua pun juga. Semangat mereka ditunjukkan dengan kerja keras dalam bekerja

TM (CW VIII) :kalau kami jelas semangat. Pekerjaan kami kan petani, jadi ada kegiatan pertanian gini ya tambah seneng. Apalagi bisa dapat hasil bagus. Jadi setiap kegiatan kami selalu berusaha ikuti.

KS (CW III) :budaya disini memang gigih, pantang menyerah. Meskipun modal dengkul, kami tetap berusaha. Dalam bekerja pun begitu, yang penting berusaha, gigih, pasti ada hasil

Kesimpulan : anggota gapoktan memiliki tekad yang kuat dalam bekerja

#### **4. Kegiatan Dalam Peningkatan Modal Sosial**

##### **a. Pengkaderan Petani Teladan**

Apakah di dalam gapoktan desa semugih terdapat contoh petani teladan?

SK (CW I) :dalam menciptakan contoh bagi anggota saya, saya mengambil dari mereka. Kami biasa menyebutkan petani

teladan. Petani teladan ini saya berikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan pertanian. baik yang undangan untuk gapoktan atau pun yang daftar sendiri. Selain itu saya pribadi memberikan tanggung jawab lebih kepada petani teladan ini untuk memajukan kelompok tani didusunnya dengan ilmu ilmu yang di dapatnya dari pelatihan pelatihan itu.

SD (CW II) :petani teladan ini merupakan usul dari penyuluh. Petani teladan ini diberikan kesempatan untuk mewakili kegiatan kegiatan kelompok tani diluar

KS (CW III) :saya dulunya petani teladan mas. saya diberikan kesempatan pelatihan pelatihan dan tanggung jawab lebih oleh pemimpin. Saya juga mewakili gapoktan jika ada undangan dari pertanian

Kesimpulan : kegiatan yang dilakukan sebagai perwujudan peningkatan modal sosial anggota salah satunya adalah petani teladan

#### **b. Tutorial Komunikasi**

Apakah di dalam gapoktan desa semugih terdapat kegiatan tutorial komunikasi?

SK (CW I) :kami memiliki kegiatan melatih berbicara bagi petani muda. tujuannya adalah petani muda ini menjadi tokoh baru bagi gapoktan untuk kedepanya. Inti sebenarnya adalah pembiasaan bagi mereka untuk berbicara dengan orang luar, atau berbicara dengan orang banyak dengan baik



KS (CW III) :kami menyebutnya melatih ngomong. Untuk petani petani muda itu, berikan istilahnya ilmu untuk ngomong di depan orang banyak. Dan kegiatan ini sudah ada disetiap kelompok tani

Kesimpulan : bahwa program tutorial komunikasi diadakan disetiap kelompok tani.

### **c. Penanaman Profesionalitas Kerja**

Apakah dalam gapoktan sudah ditanamkan sikap profesionalitas kerja?

SK (CW I) :kami dan jajaran berusaha mengenalkan dan memperkuat profesional anggota. Banyak waktu terbuang karena hal hal sepele. Contoh pendataan pupuk, bibit, sering terlalu lama. Meski masih wajar karena semua anggota juga bekerja, tetapi saya pribadi ingin itu ditingkatkan sebab itu juga baik untuk mereka juga

SD (CW II) :kami ingin anggota dan jajaran kami lebih profesional. Pekerjaan kadang terlalu lama, misal pembibitan pohon kemarin harus menunggu lama gara gara waktu penanaman dulunya sering ditunda tunda.

Kesimpulan : dalam gapoktan sudah ditanamkan sikap profesionalitas kerja.

Apa yang dilakukan untuk dapat meningkatkan profesionali kerja di dalam gapoktan?

SK (CW I) :saya ingin membiasakan disiplin dan tanggung jawab. caranya dengan saya memberikan tugas kepada masing masing kelompok tani untuk berkarya dalam bidang pertanian. terserah itu apa, biaya dari kami, kami berikan batas waktu dan hasilnya bermanfaat bagi semua khususnya gapoktan. Dengan catatan, saya menuntut laporan setiap minggunya serta bukti nyata.

SD (CW II) :dalam usaha meningkatkan disiplin pemimpin memberikan tugas untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab. kami diberi kebebasan untuk menciptakan suatu kegiatan, yang masih terjangkau tentunya. Diberikan batas waktu, kami dituntut laporan setiap minggu. Dengan begitu masing masing kelompok tani otomatis setiap kelompok tani lebih gencar untuk istilahnya ngoprak oprak anggotanya

Kesimpulan : upaya yang dilakukan untuk meningkatkan profesional kerja adalah pemberian tugas pembuatan karya untuk masing masing kelompok tani.

#### **d. Petani mandiri**

Apa tujuan program petani mandiri?

SK (CW I) :maksud dari petani mandiri ini adalah meningkatkan kemampuan wirausaha dari petani. untuk gapoktan sendiri program ini bertujuan untuk pemetaan dari kelompok tani anggota.

SD (CW II) :petani mandiri ini merupakan program yang paling digencarkan oleh pemimpin. Tujuan utama adalah meningkatkan kemampuan wirausaha petani.

Kesimpulan :Tujuan dari petani mandiri ini adalah meningkatkan kemampuan wirausaha dari petani.

Apa wujud dari kegiatan petani mandiri?

KS (CW III) :kami berusaha untuk meningkatkan kemampuan mengelola hasil tani. wujudnya banyak, ada pengelolaan yang di buat menjadi makan lagi, penjualan hasil tani, dan menciptakan relasi

JR (CW IV) :kami diajarkan cara membuat bakpia dari telo pendem. Dan menjual hasil tani bersama sama

SK (CW I) :pengelolaan hasil ini salah satunya penjualan hasil tani bersama, tujuannya adalah menaikkan harga jual hasil tani. biasanya musuhnya tengkulak yang menadah dengan harga

yang rendah. Ada lagi pengolahan hasil tani menjadi makanan, dan pembentukan relasi. Untuk peningkatan relasi sekarang ini kami masih mencoba untuk menekan pak camat untuk turut memasarkan produk kami. Jika ya maka kami siap untuk memproduksi.

Kesimpulan : wujud dari kegiatan petani mandiri adalah pengelolaan yang di buat menjadi makan, penjualan hasil tani, dan menciptakan relasi

#### **5. Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Modal Sosial dalam Organisasi Gapoktan Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul**

Apa saja yang menjadi faktor pendukung peningkatan modal sosial dalam organisasi gapoktan desa semugih kecamatan rongkop kabupaten gunungkidul?

SK (CW I) :pendukung utama adalah anggota sendiri. Mereka selalu semangat dan antusias. Selain semangat adanya dukungan dari desa dan pertanian setempat. Adanya dana dan sarana yang cukup memadai untuk saat ini, adanya jalinan kerjasama dengan pihak pertanian luar, memungkinkan kami untuk menjalankan berbagai kegiatan

SD (CW II) :pendukung utama dalam menjalankan program adalah semangat dari anggota sendiri. Karena pertanian merupakan mata pencaharian utama disini

WD (CW VI) :semugih merupakan yang paling antusias. setiap program yang berjalan selalu lancar. semangat mereka tinggi, dan program yang dibuat terlihat terencana rapi

KS (CW III) :dukungan dari pertanian, dan relasi dari luar. Dari pertanian banyak memberikan ilmu serta dukungan dana untuk kami.

Kesimpulan :faktor utama yang mendukung upaya gapoktan mempertahankan modal sosial anggotanya adalah semangat dari anggota untuk berkegiatan yang tinggi. Sehingga memungkinkan untuk menciptakan kegiatan kegiatan yang berskala lebih besar. Selain itu dukungan dari pertanian setempat, dana yang cukup memadai, sarana dan prasarana yang cukup, serta dukungan dari relasi juga membantu jalanya kegiatan di gapoktan desa semugih.

Apa saja yang menjadi faktor penghambat peningkatan modal sosial dalam organisasi gapoktan desa semugih kecamatan rongkop kabupaten gunungkidul?

SK (CW I) :yang menghambat upaya kami adalah disiplin, kurang profesional. Jadi setiap kegiatan sering terlalu lama. Kami kurang memiliki tokoh panutan disetiap kelompok tani. kemampuan orang yang berbeda beda juga cukup menghambat

meskipun kita maklumi karena adanya anggota yang sudah berumur yang tahunya hanya petani hanya menanam, kan ada yang seperti itu

- WD (CW VI) :yang kurang dari gapoktan ini adalah kurangnya tokoh yang benar benar kompeten. Dari setiap kelompok tani idealnya memiliki 3 atau 4 figur. Sehingga bisa jadi percontohan
- SD (CW II) :penghambat kami adalah kemampuan dari anggota yang masih kurang. Sebab sebagian besar dari anggota sudah tua
- Kesimpulan :faktor penghambat uapaya mempertahankan modal sosial anggota gapoktan adalah lemahnya profesionalisme dan kemampuan pikir dari anggota gapoktan karena keterbatasan umur. Hal itu ditambah parah dengan kurangnya tokoh yang kompeten dari masing masing kelompok tani sebagai panutan anggotanya.

## **Lampiran 5. Catatan Lapangan**

### **Catatan Lapangan I**

Lokasi	: Desa Semugih, Kecamatan Rongkop
Hari/Tanggal	: 20 Maret 2013
Waktu	: 14.00 – 17.00
Kegiatan	: Observasi

Hari ini peneliti datang kerumah SK selaku pemimpin Gapoktan. Sessampainya di rumah pemimpin Gapoktan, peneliti berbincang bincang tentang Desa Semugih dan bidang pertaniannya. Dari bincang bincang yang dilakukan diketahui bahwa mata pencaharian utama Desa Semugih adalah petani. Bidang pertanian Desa Semugih sendiri diungkapkan baru berkembang beberapa tahun terakhir terkait adanya organisasi kelompok tani dan Gapoktan. Kondisi tanah dan cuaca membuat pertanian Desa Semugih berbeda dengan daerah lain. Dalam setahun di Desa Semugih hanya bisa menanam padi sekali, dimana padi tersebut merupakan komoditas paling realistis dan berharga bagi petani.

Setelah berbincang bincang mengenai pertanian Desa Semugih peneliti mulai menanyakan tentang Gapoktan dan kelompok tani yang ada di Desa Semugih. Pemimpin Gapoktan mulai bercerita tentang pendirian Gapoktan pada tahun 2003 silam. Kemudian dilanjutkan dengan berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Gapoktan sebelumnya. Pengadaan pupuk, pengadaan bibit, hingga pendistribusian ke masing masing kelompok tani.

Pemimpin Gapoktan juga mempersilahkan untuk melihat data data tentang Gapoktan Desa Semugih. Riwayat kegiatan kagitan yang telah berjalan dan hasil hasil yang didapat. Setelah itu peneliti di ajak ke tegal untuk melihat salah satu hasil kegiatan kelompok tani, yaitu penanaman pohon jati dan pakan ternak bersama. Terlihat pohon jati tertanam berbaris rapi milk salah satu anggota Gapoktan. Peneliti mengambil beberapa gambar gunung yang dipenuhi pakan hewan ternak dan tegal pohon jati.

## Catatan Lapangan II

Lokasi	: Desa Semugih, Kecamatan Rongkop
Hari/Tanggal	: 24 Maret 2013
Waktu	: 16.00 – 17.30
Kegiatan	: Wawancara

Hari ini peneliti datang ke rumah bapak SD selaku ketua salah satu kelompok tani di Desa Semugih sesuai dengan janji yang telah dibuat sebelumnya. Setelah sedikit berbincang bincang tentang kelompok tani peneliti mulai untuk mengungkapkan maksud kedatangannya. Peneliti mengajukan pertanyaan terkait dengan penelitian. Bapak SD mengalami sedikit kesulitan terkait modal sosial yang ditanyakan. Jadi peneliti sedikit banyak harus menjelaskan lebih dahulu apa yang diinginkan.

Setelah bapak SD mulai mengerti apa yang peneliti maksud bapak sd mulai menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Bapak SD sangat kooperatif dan antusias dalam menjawab pertanyaan dari peneliti. Bapak SD juga menunjukkan hasil kerja kelompok tani didusunya. Terdapat beberapa tumpuk pupuk cair yang belum didistribusikan. Tidak semua pertanyaan dapat dijawab oleh bapak SD, dan bapak SD menyarankan kepada peneliti bila belum dapat apa yang diinginkan dapat menanyakan kepada bapak SK dan bapak KS.

Pukul 17.30 peneliti menyelesaikan wawancara dengan bapak SD, sambil membawa data wawancara peneliti berpamitan pulang.



### Catatan Lapangan III

Lokasi	: Desa Semugih, Kecamatan Rongkop
Hari/Tanggal	: 26 Maret 2013
Waktu	: 19.00 – 22.00
Kegiatan	: Observasi

Hari ini peneliti datang lagi ke rumah bapak SK. Sesampainya disana bapak SK belum pulang dari masjid dan peneliti mesti menunggu setelah sholat isya. Tak lama bapak SK datang, seperti yang dijanjikan pada pertemuan pertama peneliti diberikan kesempatan untuk hadir dalam rapat kelompok tani di balai dusun kerdonmiri. Pukul 19.30 peneliti dan bapak SK berangkat ke balai dusun.

Pada kesempatan itu peneliti dapat melihat cara pemimpin dalam memimpin rapat. Bapak SK memberikan kesempatan kepada seluruh anggota kelompok tani untuk memberikan masukan dan saran terkait kegiatan yang telah dijalankan. Saat itu rapat sedang membicarakan tentang pengelolaan hasil panen. Pemimpin mengusulkan untuk mengadakan penjualan hasil panen sehingga nilai jual hasil panen lebih baik. Anggota rapat antusias menanggapi usulan, terjadi pro dan kontra. Karena masih banyak yang kurang mendukung usulan tersebut, belum tercipta sebuah kesepakatan. Anggota masih khawatir jika hasil panen terlalu lama terjual. Semua anggota dan jajaran menghormati keputusan rapat.

Setelah rapat selesai peneliti berpamitan untuk langsung pulang ke rumah karena waktu sudah malam.

#### Catatan Lapangan IV

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 2 April 2013  
Waktu : 16.00 – 17.00  
Kegiatan : Wawancara

Hari ini peneliti datang ke rumah bapak SK lagi untuk mengadakan wawancara penelitian. Sesuai janji yang telah dibuat, bapak SK ada di rumah. Peneliti mulai mengajukan beberapa pertanyaan penelitian. Seperti wawancara dengan bapak SD sebelumnya peneliti juga masih harus menjelaskan kembali maksud modal sosial. Bapak SK tahu apa yang dimaksud modal sosial namun berbeda nama. Bapak SK lebih menyebutnya kemampuan sikap dan kebiasaan.

Bapak SK bercerita panjang lebar mengenai Gapoktan. Karena yang diceritakan terlalu panjang hingga belum semua apa yang diinginkan peneliti waktu sudah menginjak petang. Peneliti membuat janji untuk melanjutkan penelitian esok hari. Setelah itu peneliti berpamitan untuk pulang.

#### Catatan Lapangan V

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 3 April 2013  
Waktu : 14.00 – 15.00  
Kegiatan : Wawancara

Hari ini peneliti datang kembali untuk melanjutkan wawancara dengan bapak SK. Bapak SK sangat kooperatif hingga dia sudah siap dengan segala data yang kemungkinan dibutuhkan oleh peneliti. Setelah itu peneliti mulai melakukan wawancara terkait penelitian. Peneliti menanyakan kepemimpinan pemimpin dalam mengelola Gapoktan dan mempertahankan modal sosial anggotanya, pemimpin menceritakan segala pengetahuan dan pengalamannya dalam memimpin Gapoktan.

Sesekali peneliti harus mengulang dan menjelaskan apa yang diinginkan oleh peneliti. Setelah selesai dan merasa cukup pemimpin berpamitan untuk pulang. Bapak SK menyarankan untuk mendatangi bapak JR selaku calon petani teladan agar peneliti lebih tahu tentang kegiatan Gapoktan.

## Catatan Lapangan VI

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 5 April 2013  
Waktu : 14.00 – 14.40  
Kegiatan : Observasi

Untuk mengetahui perkembangan secara umum Gapoktan dari luar, peneliti melakukan wawancara dengan pihak luar yaitu WD selaku penyuluh pertanian Desa Semugih. sesuai janji yang telah dibuat sebelumnya, peneliti menemui bapak WD di rumah bapak SK. peneliti menyampaikan maksud dan tujuan untuk mengadakan pertemuan dengan bapak WD. Bapak WD menyambut baik dan bersedia membantu dengan semua kemampuannya.

Peneliti mulai menanyakan tentang perhatian pemerintah terhadap pertanian Desa Semugih. mulai dari bantuan kepada organisasi pertanian setempat, hingga perkembangan pertanian Desa Semugih. bapak WD menjelaskan perkembangan Desa Semugih mulai dari sejarah berdirinya Gapoktan. sesekali ada pertanyaan yang kurang dimengerti oleh bapak WD. Setelah semua data yang diinginkan terpenuhi maka peneliti berpamitan dengan bapak SK.

## Catatan Lapangan VII

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 11 April 2013  
Waktu : 13.00 – 13.40  
Kegiatan : Observasi

Hari Ini peneliti berkunjung ketempat anggota Gapoktan yaitu bapak JR. Kebetulan bapak JR sedang tidak berada dirumah dan mesti menunggu. Peneliti hany bertemu dengan istri bapak JR. Setelah menunggu 30 menit tak kunjung pulang, peneliti memutuskan untuk pulang dan meminta istri bapak JR untuk menyampaikan bahwa besok penelti akan datang kembali.

## Catatan Lapangan VII

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 12 April 2013  
Waktu : 14.00 – 15.00  
Kegiatan : Observasi

Hari ini peneliti datang lagi kerumah bapak JR. Sesampainya di rumah bapak JR, sesuai dengan yang peneliti pesankan kepada istri bapak JR, bapak JR ada di rumah. Peneliti mulai berbincang bincang tentang kelompok tani didusun tersebut. Setelah dirasa cukup peneliti mulai mewawancarai bapak JR terkait penelitian. Berulang kali peneliti harus menjelaskan kembali maksud dari pertanyaan yang diinginkan. Modal sosial dan kepemimpinan merupakan barang baru bagi bapak JR jadi masih asing bagi dirinya. Peneliti secara detail menayakan kegiatan kegiatan tentang peningkatan modal sosial khususnya petani teladan, sebab bapak JR juga menjadi salah satu calon petani teladan di Gapoktan Desa Semugih.

Setelah apa yang diinginkan oleh peneliti dirasa cukup, peneliti mengucapkan terimakasih atas waktunya, kemudian peneliti berpamitan.

### Catatan Lapangan VIII

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 21 April 2013  
Waktu : 19.00 – 20.00  
Kegiatan : Observasi

Hari ini peneliti memenuhi janji untuk datang ke rumah KS. Peneliti datang kerumah bapak KS selaku ketua kelompok tani di salah satu dusun Desa Semugih. Seperti sebelumnya peneliti mengungkapkan niat kedatangannya. Bapak KS menyambut baik maksud dan tujuan dari peneliti. Kemudian peneliti menyampaikan pertanyaan pertanyaan yang dibutuhkan.

Seperti yang sebelumnya bapak KS juga kurang mengerti arti modal sosial, dan maksud maksud dari pertanyaan sehingga peneliti harus memberikan gambaran gambaran pengertian sehingga bapak KS bisa menjawab. Setelah dirasa cukup peneliti berpemitan dan mengucapkan terimakasih.

#### Catatan Lapangan IX

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 22 April 2013  
Waktu : 19.00 – 20.00  
Kegiatan : Observasi

Karena data yang diperoleh dari responden sebelumnya masih kurang maka peneliti memutuskan untuk menambah sumber yang dibutuhkan. Hari ini peneliti mendatangi rumah bapak KN anggota dari Gapoktan Desa Semugih. Sesuai janji yang telah dibuat bapak KN telah berada dirumahnya. Peneliti kemudian menyampaikan maksud kedatangannya. Bapak KN menyambut baik niat dan tujuan peneliti untuk mengadakan penelitian. Sebelum dimulai wawancara peneliti menceritakan bahwa telah bertemu dengan bapak SK dan bapak SD.

Peneliti mulai mewawancarai bapak KN. Sese kali peneliti harus mengulang pertanyaan yang diajukan dan mengganti dengan kata kata yang lebih mudah untuk dimengerti. Bapak KN menyarankan bila masih belum jelas, peneliti agar bertemu dengan bapak EK sebagai petani yang relatif muda. Setelah cukup apa dianginkan peneliti berpamitan dengan bapak KN.



#### Catatan Lapangan X

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 23 April 2013  
Waktu : 15.00 – 15.30  
Kegiatan : Wawancara

Data yang diperoleh dari jawaban responden yang terdahulu belum mewakili jawaban yang dibutuhkan oleh peneliti, maka peneliti memutuskan menambah lagi jumlah responden. Peneliti datang ke rumah bapak EK selaku anggota gapokta. Bapak EK dipilih karena dianggap masih muda sehingga harapan peneliti dapat menemukan jawaban dari penelitian. Peneliti mulai menutarakan maksud dan tujuannya bertemu dengan bapak EK. Peneliti mulai menanyakan beberapa pertanyaan terkait kegiatan Gapoktan dan peran peran pemimpin. Sese kali peneliti harus mengulang pertanyaan yang tidak dimengerti oleh bapak EK.

Setelah data diinginkan cukup maka peneliti berpamitan dan mengucapkan terima kasih.

#### Catatan Lapangan XI

Lokasi : Desa Semugih, Kecamatan Rongkop  
Hari/Tanggal : 26 April 2013  
Waktu : 19.00 – 20.00  
Kegiatan : Wawancara

Hari ini peneliti datang ke rumah bapak TM selaku anggota Gapoktan. peneliti memutuskan untuk menambah responden sebab untuk menambah data terkait penelitian. Sesuai janji dengan bapak TM, peneliti datang tepat pukul 19.00. peneliti mulai mengungkapkan maksud dari kedatangannya menemui bapak TM. Bapak TM dengan senang hati menanggapi maksud dari peneliti.

Peneliti mulai memberikan pertanyaan kepada bapak TM. Seperti sebelumnya, peneliti harus mengulang dan memberikan gambaran singkat maksud dari pertanyaannya. Setelah dirasa data sudah cukup peneliti memutuskan untuk berpamitan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611, Dekan Telp (0274) 520094  
Telp (0274) 586168 Psw (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)  
E-mail: [humas\\_fip@uny.ac.id](mailto:humas_fip@uny.ac.id) Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



No. : 1258/UN34.11/PL/2013

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Setda Provinsi DIY  
Kepatihan Danurejan  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Dihin Hikmat Hardika  
NIM : 08102244020  
Prodi/Jurusan : PLS /PLS  
Alamat : Kerdonmiri, Semugih, Rongkop, Gunung Kidul.

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : Organisasi Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih, Rongkop, Gunung Kidul  
Subyek : Anggota Gapoktan Desa Semugih dan Penyuluhan pertanian  
Obyek : Peran pemimpin dan Modal sosial Organisasi  
Waktu : Februari-April 2013  
Judul : Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan Modal Sosial (studi kepemimpinan di Gabung Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunung Kidul)

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 25 Februari 2013  
Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 0011

Tembusan Yth:

1. Rektor (sebagai laporan)
  2. Wakil Dekan I FIP
  3. Ketua Jurusan PLS FIP
  4. Kabag TU
  5. Kasubbag Pendidikan FIP
  6. Mahasiswa yang bersangkutan
- Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/1720/N/2/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 1258/UN34.11/PL/2013  
Tanggal : 25 Februari 2013 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;  
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.  
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : DIHIN HIKMAT HARDIKA NIP/NIM : 08102244020  
Alamat : KARANGMALANG, YOGYAKARTA  
Judul : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MODAL SOSIAL (STUDI KEPEMIMPINAN DI GABUNG KELOMPOK TANI DESA SEMUGIH KECAMATAN RONGKOP KABUPATEN GUNUNG KIDUL)  
Lokasi : GABUNG KELOMPOK TANI Kel. SEMUGIH, Kec. RONGKOP, Kota/Kab. GUNUNG KIDUL  
Waktu : 27 Februari 2013 s/d 27 Mei 2013

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjapro.go.id](http://adbang.jogjapro.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjapro.go.id](http://adbang.jogjapro.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

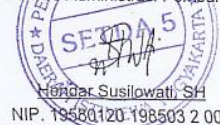
Pada tanggal 27 Februari 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

  
Hendat Susilowati SH  
NIP. 19580120-198503 2 003

**Tembusan :**

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Gunung Kidul Cq. KPPTSP
3. Ka. Dinas Sosial DIY
4. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
5. Yang Bersangkutan





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL

KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU

Alamat : Jalan Brigien Katamsa No. 1 Tlo (0274) 391942 Wonosari 55812

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 97/KPTS/II/2013

Membaca : Surat dari Setda Provinsi DIY, Nomor : 070/1720/V/2/2013 tanggal 27 Februari 2013, hal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;

2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;

3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijijinkan kepada :  
Nama : **DIHIN HIKMAT HARDIKA NIM. 08102244020**  
Fakultas/Instansi : Fakultas Ilmu Pendidikan UNY  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta  
Alamat Rumah : Kerdonmiri, Semugih, Rongkop, Gunungkidul  
Keperluan : Ijin penelitian dengan judul "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MODAL SOSIAL (Studi Kepemimpinan di Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih Kecamatan Rongkop kabupaten Gunungkidul)"

Lokasi Penelitian : GAPOKTAN Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kabupaten Gunungkidul  
Dosen Pembimbing : Luthfi Wibawa, M.Pd. dan Al. Setyo Rohadi, M.Kes.  
Waktunya : Tanggal 27 Februari 2013 s/d 27 Mei 2013  
Dengan ketentuan :  
1. Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.  
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat  
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. BAPPEDA Kabupaten Gunungkidul).  
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hariya diperlukan untuk keperluan ilmiah.  
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.  
6. Surat ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas. Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari  
Pada Tanggal : 27 Februari 2013  
An. BUPATI GUNUNGKIDUL

KERALA  
Drs. AZIS SALEH  
NIP. 19660603 198602 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Gunungkidul (sebagai laporan);
2. Kepala BAPPEDA Kab. Gunungkidul;
3. Kepala Kantor Kesbangpol Kab. Gunungkidul;
4. Camat Rongkop Kab. Gunungkidul,
5. Kepala Desa Semugih Kecamatan Rongkop Kab. gunungkidul;
6. Arsip.

**GABUNGAN KELOMPOK TANI DESA GEMAH RIPAH**

**DESA SEMUGIH KECAMATAN RONGKOP**

**Alamat: Desa Semugih, Kecamatan Rongkop, Kabupaten Gunungkidul**

Semugih, 15 Juli 2013

No. : 16 / Gapoktan smg / VII / 2013

Hal : Surat Keterangan

Ketua Gabungan Kelompok Tani Desa Semugih menerangkan bahwa:

Nama : Dihin Hikmat Hardika

Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

NIM : 08102244020

Jurusan : PLS

Benar benar telah melakukan penelitian di Gabungan Kelompok Tani (GAPOKTAN) Desa Semugih terhitung mulai tanggal 27 Februari s/d 27 Mei 2013.

Demikian surat ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Ketua Gapoktan Desa Semugih

